Calitate în educație prin responsabilitate socială și etică profesională

în activitatea de predare și evaluare



CORNELIU IAȚU
DANIELA-TATIANA AGHEORGHIESEI
OVIDIU GAVRILOVICI
ADRIANA PRODAN

(editori)

CUPRINS

PARTEA A II-A

ETICĂ, INTEGRITATE ACADEMICĂ ŞI RESPONSABILITATE SOCIALĂ ÎN MEDIUL UNIVERSITAR / 87

Cuvânt înainte

În contextul actual, instituţiile de învăţământ superior sunt solicitate să îşi asume rolul de agent activ în promovarea principiilor responsabilităţii sociale şi a eticii profesionale. Îmbunătăţirea calităţii activităţii didactice se poate realiza pe deplin doar prin identificarea şi luarea în considerare a aşteptărilor şi nevoilor stakeholderilor, prin cunoaşterea impactului acestei activităţi asupra societăţii şi, aşa cum demonstrează practica, prin stabilirea „strategiilor de determinare a modului în care universitatea se încadrează cel mai bine în viitorul comunităţii"[1] pe care o slujeşte.

Presiunea publică tot mai puternică pentru respectarea principiilor de responsabilitate socială şi etică, atât în mediul academic, cât şi în cel economico-social, reclamă cunoaşterea acestora dar şi a strategiilor şi mecanismelor de punere în aplicare de către toţi actorii implicaţi. În contextul actual cadrele didactice din universtate deţin un rol-cheie în promovarea eticii şi integrităţii, prin şi în cadrul disciplinelor susţinute, atât în componenta de predare, cât şi de evaluare a studentului (viitorul profesional), în concordanţă cu standardele academice şi cu cerinţele pieţei.

Prezentul volum pune la dispoziţia cadrelor didactice concepte teoretice, mijloace şi materiale suport şi exemple de bune practici care ar putea fi utile în demersul de aplicarea principiilor de responsabilitate socială şi etică profesională pentru îmbunătăţirea calităţii activităţii de predare şi evaluare.

De asemenea, materialul vine în întâmpinarea nevoilor de formare ale studenţilor în spiritul valorilor de responsabilitate socială şi etică profesională, a aşteptărilor angajatorilor în ceea ce priveşte beneficierea de viitori angajaţi formaţi în spiritul acestor valori, dar şi a expectanţelor şi exigenţelor comunităţii în general faţă de misiunea şi calitatea învăţământului universitar.

Utilitatea unui asemenea volum rezidă şi din interacţiunile didactice cu studenţii în jurul temelor şi exemplelor ilustrate aici în vederea exersării unei conduite reflexive în învăţare şi în simularea unor situaţii profesionale dilematice. Gândirea critică şi raportarea la multiple sisteme referenţiale – din perspectivele variate ale stakeholderi-lor implicaţi – permit antrenarea unor abilităţi şi formarea unor deprinderi complexe profesionale de factură etică.

---

[1] Weiss, B., *The rise of social responsibility in higher education*, University World News, 12 August 2016, Issue No:423, disponibil online la *http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20160811095808959.*

Partea I

CALITATE, RESPONSABILITATE SOCIALĂ ȘI ETICĂ ÎN UNIVERSITATE

1. Universitatea şi rolul ei în societate. O misiune bazată pe calitate, valori etice şi responsabilitate socială. Perspective în actul educaţional de predare şi evaluare

Prof.univ.dr. CORNELIU IAŢU
Prof.univ.dr. DANIELA-TATIANA AGHEORGHIESEI
Conf.univ.dr. OVIDIU GAVRILOVICI
Prof.univ.dr. ADRIANA PRODAN

1.1. Universitatea în faţa obligaţiilor sale morale

Educaţia este unul dintre sectoarele care se bucură de cea mai mare încredere în rândul societăţii. Raportul Global privind Barometrul Încrederii din 2018, realizat de Edelman Institute[1], confirmă că procentul acordat încrederii pentru acest sector este de 70%, unul dintre cele mai înalte.

Conform definiţiilor regăsite în dicţionarul britanic Cambridge[2] – „educaţia este procesul de predare sau învăţare, în special într-o şcoală sau facultate, sau cunoaşterea obţinută de pe urma acestuia; înseamnă de asemenea studiul metodelor şi al teoriilor învăţării".

Instituţiile de învăţământ superior, în calitatea lor de promotoare ale educaţiei, au o paletă largă de responsabilităţi în menţinerea unui grad de încredere ridicat faţă de *stakeholderi* multipli: studenţi, autorităţi, organisme de acreditare, angajatori, finanţatori (acolo unde este cazul), unităţi de învăţământ preuniversitar, asociaţii profesionale, instituţiile concurente, mass-media, comunitatea în general. Fiecare dintre aceştia au nevoi, interese, putere decizională şi expectanţe diferite, inclusiv în termenii respectării unor valori morale. La rândul său, instituţia de învăţământ superior are expectanţe şi scopuri diferite în relaţia cu fiecare categorie de stakeholderi, iar toate acestea converg în îndeplinirea misiunii organizaţionale.

Etica profesională, adică adoptarea şi respectarea unor valori şi standarde morale în exercitarea profesiei pe care au îmbrăţişat-o membrii acesteia, este solicitată să construiască puntea de legătură spre această misiune care se adresează

[1] Edelman, 2018 Edelman Trust Barometer (2018 Annual Global Study), January 21, 2018, p. 32, disponibil online la https://www.edelman.com/trust-barometer.

[2] Cambridge Dictionary, *Education*, disponibil online la https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/education.

în diferite măsuri tuturor stakeholderilor. Angajamentul în procese de reflecţie, analiză şi racordarea activităţilor la atitudini etice reprezintă o platformă onorantă pentru o instituţie de învăţământ superior ancorată în realităţile comunităţii, regiunii, naţiunii şi spaţiului internaţional relevant.

Universitatea este creatoare de cunoaştere, dar aceasta are validitate doar dacă este obţinută, distribuită şi îmbogăţită într-un cadru construit pe valori morale solide. De altfel, misiunea care atestă aplecarea spre cultivarea, promovarea şi practicarea unor valori preţuite din vremuri imemoriale ale universităţii explică şi remanenţa şi capacitatea de adaptare flexibilă peste timp şi timpuri, de-a lungul secolelor, a universităţii.

Universitatea promovează şi consolidează valorile fundamentale prin strategiile organizaţionale care vizează atingerea obiectivelor şi misiunii instituţionale, prin insuflarea acestora actualilor studenţi/viitorilor absolvenţi în procesele de învăţare, fie prin integrarea unor aspecte de etică în fiecare materie predată, fie introducând în curricula cursuri specifice de educaţie etică.

Cercetarea realizată de Christine Z.J. Noel şi Lesley G. Hathorn (2005) pe un eşantion de 448 de participanţi (studenţi la licenţă şi specialişti în afaceri) demonstrează prin concluziile extrase că participarea la cursurile de etică are un efect semnificativ în îmbunătăţirea „conştientizării, raţionamentului şi intenţiei etice", cu alte cuvinte, „predarea eticii face diferenţa[3]". O altă cercetare, realizată în rândul a 187 de studenţi de către Andrea Tomo, Paolo Canonico, Stefano Consiglio, Ernesto De Nito, şi Lorenzo Mercurio[4] (2016), a arătat că pentru 59% dintre participanţi, „rolul eticii este puternic relevant în învăţământul superior". De asemenea, ei şi-au exprimat în procentaj mare acordul (48% de acord şi 37% puternic de acord) că „şcolile şi universităţile ar trebui să fie mai active în adoptarea de valori etice de bază, cum sunt onestitatea şi responsabilitatea, ca să dezvolte caractere..."

Învăţământul se numără printre domeniile profesionale „orientate către persoană[5]" şi „este intrinsec preocupat de un aspect practic particular al *Vieţii Bune*[6] (*the Good Life*)", iar ceea ce revine profesorilor este „realizarea capacităţii de înţelegere"[7] la studenţii lor. Din acest punct de vedere considerăm că atât activi-

---

[3] Noel, C.Z.J., Hathorn, L.G., *Teaching ethics makes a difference*, Journal of Academic and Business Ethics, 2005, p. 19, disponibil online la www.aabri.com/manuscripts/131661.pdf.

[4] Tomo, A., Canonico, P., Consiglio, S., De Nito, E., Mercurio, L., „Integrity and Ethics in Higher Education: The Role Played by Teachers and Theories in Forming New Managers" (pp. 69-92). În Agata Stachowicz-Stanusch, Gianluigi Mangia (Eds), *Dark Sides of Business and Higher Education Management*, Volume I, Business Expert Press, LLC, New York, 2016, p. 79.

[5] Winter, R., Maisch, M., *Professional Competence and Higher Education: The ASSET Programme*, Taylor & Francis e-Library, 2005, p. 42.

[6] *Ibidem*.

[7] *Ibidem*.

tatea „de predare”, cât şi organizaţia/universitatea în care aceasta se desfăşoară au o responsabilitate socială, au mandatul să creeze impact pozitiv în societate.

Modelul celor patru componente ale responsabilităţii sociale corporatiste[8] (care detaliază piramida responsabilităţii sociale propusă de Archie B. Carroll, 1991) ilustrează obligaţiile morale ale oricărei organizaţii (deci şi ale unei universităţi) care este prezentă în societate cu un produs şi/sau serviciu: baza este asigurată de **obligaţia economică** (prin activitatea sa directă sau indirectă, organizaţia trebuie „să ia decizii strategice solide”, să ofere societăţii plusvaloare, să contribuie la bogăţia ei, atât timp cât a folosit resursele ei); **obligaţia legală** (activitatea sa trebuie să respecte normativele legale, organizaţia trebuie „să îşi îndeplinească toate obligaţiile contractuale”); **obligaţia etică** (organizaţia trebuie să se preocupe de „evitarea practicilor discutabile”, de „afirmarea leadershipului etic”, să îşi respecte promisiunea de a veni cu ceva util societăţii, dar în condiţii de corectitudine, onestitate, respect, echitate); **obligaţia filantropică** (organizaţia „să fie un bun cetăţean”, „să ofere la rândul său”, contribuind prin resurse la proiectele sociale care susţin dezvoltarea comunităţii; „să se implice în voluntariat”). Primele două obligaţii sunt impuse societăţii, nenegociabile, obligaţia etică este de la sine aşteptată, iar ultima este dorită/aşteptată de societate.

Metaforic, universitatea este o fiinţă vie, iar obligaţiile sociale, impuse, aşteptate sau dorite sunt în esenţă nevoile sale. Într-o paralelă cu piramida nevoilor lui Abraham Maslow, am putea considera că obligaţia economică şi cea legală cuprind nevoile de bază/existenţiale, cea etică – atât nevoia socială (de a fi acceptat de ceilalţi, „nevoia de a oferi şi de a primi dragoste”), cât şi de stimă şi auto-stimă (apreciere, încredere şi respect din partea celorlalţi) iar cea filantropică împlineşte, asigură autorealizarea, îndeplinirea completă a misiunii.

Între reformele recomandate încă din 2007 de Comisia Europeană pentru „dezvoltarea potenţialului universităţilor europene”[9] se regăsesc: încurajarea mobilităţii (geografice şi între sectoare) cercetătorilor pentru studiu şi muncă, promovarea autonomiei şi a responsabilităţii pentru încurajarea inovaţiei şi eliminarea rezistenţei faţă de schimbare, stimulente pentru încurajarea unui parteneriat structurat cu întreprinderile (pentru a fi mai aproape de lumea afacerilor), oferirea de cunoştinţe şi competenţe adecvate nevoilor pieţei muncii, oferirea unei finanţări adecvate pentru excelenţa în predare şi în cercetare; promovarea interdisciplinarităţii şi transdisciplinarităţii astfel încât să vină în întâmpinarea noilor oportunităţi şi a noilor tendinţe la nivelul fiecărui sector (accentul să fie mai

---

[8] Carroll, A.B., Buchholtz, A.K.G., *Business & Society. Ethics and Stakeholder Management. Corporate Social Responsibility, Responsiveness, and Performance* (Figure 2-2. Understanding the Four Components of Corporate Social Responsibility), 7th ed., South-Western Cengage Learning, Mason, 2009, p. 44.

[9] EUR-Lex. Summaries of EU Legislation, *Modernising universities*, 06.09.2007, disponibil online la https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11089.

mult pe cercetare decât pe disciplinele ştiinţifice), promovarea cunoaşterii printr-o implicare mai mare a tuturor părţilor din societate (comunicare şi dialog cu toţi stakeholderii afectaţi), precum şi dezvoltarea excelenţei, vizibilităţii şi atractivităţii internaţionale a învăţământului superior şi cercetării europene în toată lumea.

Aceste recomandări implică axarea pe valori etice, în primul rând asumarea responsabilităţii faţă de întreaga societate, toate aceste măsuri de reformă fiind în beneficiul şi pentru dezvoltarea acesteia. Totuşi, nu poate fi vorba de un efort singular, doar prin forţele proprii ale instituţiei de învăţământ superior, ci este nevoie de efortul comun al tuturor stakeholderilor: autorităţi, decidenţi organizaţionali, profesori, cercetători, studenţi, parteneri, societatea în ansamblul ei.

1.2. Dileme etice şi provocări pentru universităţi

George M. Robinson şi Janice Moulton (2005) consideră că universităţile se confruntă cu „conflicte morale inerente", cu dileme morale care apar între „diferitele obiective şi funcţii academice"[10]: atragerea de fonduri şi respectarea cerinţelor impuse de instituţiile care finanţează procesul didactic şi de cercetare şi în acelaşi timp menţinerea unui nivel adecvat al calităţii; decizia privind distribuirea fondurilor limitate de care dispun între diferitele arii de studiu, ceea ce poate genera inechităţi; presiuni asupra personalului didactic ca să predea mai mult dar în acelaşi timp să atragă fonduri pe baza cercetării; concurenţa cu alte instituţii similare pentru atragerea „celor mai buni studenţi" sau pentru atragerea unui număr mare de studenţi ca să se facă astfel faţă cerinţelor de buget (şi chiar exagerarea beneficiilor, în comparaţie cu concurenţa, pe care sunt capabile să le ofere noilor candidaţi); găsirea unui raport adecvat între activitatea de predare şi activitatea de cercetare (care este o problemă nerezolvată la nivel instituţional şi legislativ sau de către părţile care dispun de mijloacele de a influenţa obiectivele universităţii, fiecare membru al facultăţii fiind nevoit să îşi gestioneze timpul limitat şi efortul între aceste două activităţi).

Pe lângă dilemele menţionate mai sus, autorii respectivi le adaugă şi pe cele legate de „care să fie educat?" (cum să fie selectaţi studenţii, câţi să fie admişi şi relaţia dintre aceste aspecte cu nivelul calităţii) şi „ce tip de educaţie trebuie oferită?"; „asimetria de putere" dintre profesor şi student; cum este aplicat sistemul de evaluare (dacă şi cum sprijină sau afectează persoanele sau obiectivele instituţionale, criteriile utilizate, cine şi valorile acestuia. De asemenea, se adaugă problemele legate de „conceptele de onestitate, cinste şi sistemul de recompensare"[11].

---

[10] Robinson, G.M., Moulton, J., *Ethical Problems in Higher Education,* iUniverse, Lincoln, USA, 2005, pp. 2-4.

[11] Robinson, G.M., Moulton, J., *op. cit.*, p. 4.

Toate aceste dileme etice, dacă nu sunt competent rezolvate, pot genera „un lanţ al slăbiciunilor" care se va reflecta negativ în calitatea actului didactic, în procesul de predare şi în cel de evaluare, în relaţia profesor-student, în relaţia universitate-profesori-studenţi, dar şi în relaţia universităţii cu celelalte categorii de stakeholderi şi comunitatea/societatea pe care o deserveşte.

Aceste tensiuni inerente universităţii reproduc, până la un punct, tensiunile societăţii în care îşi află existenţa şi permit, în acelaşi timp, prin menţinerea unor valori fundamentale legate de păstrarea şi generarea cunoaşterii şi onorarea misiunii educaţionale transgeneraţionale, experimentarea de soluţii noi sau mai vechi.

Construirea încrederii este piatra de temelie a unei organizaţii în relaţia cu stakeholderii săi. Demersul trebuie să înceapă cu o diagnoză a aşteptărilor lor, a posibilelor diferenţe între acestea şi ceea ce ea le oferă. Anexele 1-3 prezintă un tablou al aşteptărilor celor trei categorii de stakeholderi (studenţi, cadre didactice, angajatori) cu privire la principiile de etică şi responsabilitate socială în sfera academică.

În cazul relaţiei universităţii cu studenţii săi, aceasta se poate eroda dacă există aşa-numitele „ecarturi de expectanţă" de care aminteşte şi Bruce Macfarlane (2009)[12]: între „expectanţele lor faţă de o universitate care oferă educaţie şi ceea ce constată ca realitate" (care ţine de o dimensiune a serviciului de asigurare a calităţii – între serviciul oferit şi ceea ce s-a comunicat despre serviciu şi despre cum va fi oferit); un alt ecart poate fi cel între serviciul aşteptat de consumator şi modul în care percepe managementul instituţiei aşteptările consumatorilor săi – un element care ţine tot de sistemul de evaluare a calităţii serviciului furnizat („servqual"). Macfarlane sintetizează într-un tabel[13] un număr de 25 de aspecte care ţin de actul didactic/acţiuni ale profesorilor şi care ar putea „eroda potenţial încrederea studentului", de la anularea/reprogramarea fără motiv a orelor de curs, incapacitatea de a explica un subiect, neacoperirea programei de studiu anunţate, până la neactualizarea materialelor de predare, insuficientă ghidare acordată studentului ca să-şi utilizeze timpul pentru învăţarea în mod independent şi indiferenţă faţă de modul în care studentul a evaluat predarea.

Preocuparea pentru etică în universităţi nu trebuie să se limiteze însă doar la ceea ce înseamnă accent pe integritate academică, ci reclamă din partea acestora înţelegerea pe deplin a rolului lor crucial de lideri în promovarea schimbării în societate, în acord cu nevoile curente ale acesteia. Astfel, acestea sunt chemate să lupte pentru susţinerea obiectivelor privind *dezvoltarea sustenabilităţii* ("United

---

[12] Macfarlane, B., *A Leap of Faith: The Role of Trust in Higher Education Teaching,* 名古屋高等教育研究 第 9 号, (2009), Table 1, p. 224, disponibil online la www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/no9/14.pdf.

[13] *Ibidem*, pp. 228-229.

Nations Sustainable Development Goals (SDGs[14])"). În anul 2017, Peter Thomson, preşedintele pe atunci în exerciţiu al *United Nations General Assembly*, invita toţi liderii instituţiilor de învăţământ din întreaga lume să integreze în curricula de cercetare, predare şi studiu aceste obiective ale sustenabilităţii, dar asta înseamnă un angajament care presupune mai mult decât introducerea de noi cursuri sau de cercetări în domeniu, este vorba în primul rând de „coordonare şi integrare"[15]. Astfel, universitatea este chemată să adopte deplin viziunea celor 3 P/E ai responsabilității sociale – *people/employees, planet/environment, profit/economic*.

1.2.1. Aspecte de etică specifice în activitatea academică de predare şi evaluare

Un tablou larg al rolului şi dilemelor etice ale cadrelor didactice din universităţi în asigurarea integrităţii în demersul de predare este prezentat de Bruce Macfarlane (2004).[16]

Universităţile trebuie să formeze studenţilor „capacitatea de a gândi critic", dar să le asigure totodată competenţele necesare pe piaţa muncii, la viitorul loc de angajare: „lucrul împreună cu ceilalţi, raţionamentul cantitativ, utilizarea tehnologiei informaţionale"[17]. Profesorii din universităţi îşi asumă responsabilităţi diferite faţă de profesorii din şcoli (din învăţământul preuniversitar), deoarece studenţii nu sunt, din punct de vedere legal, „copii" şi de aceea nu discută progresul lor academic cu părinţii[18]. Pe de altă parte, în universităţi există „puterea evaluării", dat fiind că universităţile acordă titlurile academice care asigură integrarea ulterioară a absolvenţilor pe piaţa muncii. Profesorii sunt cei care le predau materia studenţilor, dar ei sunt în acelaşi timp „arbitrii finali ai performanţelor la examene ale studenţilor lor"[19], fapt de o importanţă crucială având în vedere impactul acestei evaluări asupra carierei lor viitoare[20]. Profesorii îşi împart timpul între cercetare şi predare (aceasta din urmă consumând mult timp pentru pregătire şi feedback acordat studenţilor) şi de multe ori pot apărea tensiuni din cauza faptului că responsabilităţile ce le sunt impuse de actul de predare nu reflectă îndeaproape interesele lor de cercetare[21]. Mai mult, ţinând cont de faptul că universitatea are rolul de a forma competenţele necesare pieţei muncii, profesorii pot fi puşi în faţa unei responsabilităţi sporite „de a proteja libertatea academică a studenţilor dacă se

---

14 Olsen, D.R., *Leading role for universities in fight for sustainability*, 17 November 2018, Issue No:529, http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20181115055619347.
15 *Ibidem*.
16 Macfarlane, B., *Teaching with Integrity. The ethics of higher education practice*, Taylor & Francis e-Library, 2004.
17 Macfarlane, B., *op. cit.*, 2004 ("The professional and ethical context"), p. 28.
18 *Ibidem* ("The lost dimension"), p. 31.
19 *Ibidem*.
20 *Ibidem*.
21 *Ibidem*, p. 32.

pune mai mult accentul pe evaluarea cunoştinţelor decât pe dobândirea propriu-zisă de cunoştinţe”[22].

Mesajul transmis de Bruce Macfarlane este că predarea trebuie să fie „prin valori[23]” („integritatea intelectuală”, „căutarea adevărului”, „toleranţa faţă de ceilalţi”) iar profesorul trebuie să aibă rolul de model[24] în transmiterea acestora.

Referindu-se la importanţa eticii în profesia de predare, Marta Gluchmanova aduce în atenţie ideea că profesorul trebuie să promoveze în activitatea sa demnitatea umană, trebuie să demonstreze respect faţă de demnitatea studenţilor săi „în îndeplinirea tuturor obligaţiilor sale profesionale (să le clarifice încă de la început toate detaliile privind studiul, criteriile de evaluare, datele sesiunii de examinare)”[25].

Profesorii sunt „creatorii valorilor integrităţii” în procesul de predare şi învăţare. În acest demers, aşa cum apreciază Rodney Nillsen (2005), poate să fie nevoie ca ei să abordeze diferit „materialul pe care îl predau”[26] (să fie accesibil studenţilor, să le prezinte conceptele în modalităţi noi astfel încât să le permită să îşi prezinte propriile lor idei („studentul devine profesor”[27]). În modelarea procesului de învăţare, profesorii trebuie „să creeze o atmosferă pozitivă şi să evite predarea în mod mecanic”[28], astfel încât studenţii să simtă interesul profesorului faţă de materie şi faţă de ei; să îi implice în procesul de învăţare ca „potenţiali contributori la această sarcină”[29]; „să dezvolte un simţ al integrităţii […] ca proiect de viaţă”[30].

Abraham Kaplan (citat de Dennis L. Thomson) „nu consideră însă că universitatea poate inculca valori, ci mai degrabă poate cultiva instrumente şi resurse pentru reflecţia morală […], nu are responsabilitatea de a preda morala […], ci ar trebui să predea etica”[31]. Autorul subliniază că „într-o universitate,

---

22 *Ibidem*.
23 *Ibidem*, pp. 29-30.
24 *Ibidem*, p. 30.
25 Gluchmanova, M., *The importance of ethics in the teaching profession*, IETC 2014, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 176 (2015) 509 – 513, p. 512.
26 Nillsen, R., *The Concept of Integrity in Teaching and Learning*, Journal of University Teaching and Learning Practice, 2005, p. 91, disponibil online la https://www.researchgate.net/publication/30385325_The_Concept_of_Integrity_in_Teaching_and_Learning.
27 *Ibidem*.
28 *Ibidem*, p. 92.
29 *Ibidem*, p. 91.
30 *Ibidem*, p. 92.
31 Thomson, D.L., „Introduction. Academe – The Institutions and the Individuals. An Introduction to a Discussion of Morals in Higher Education”. În *Moral Values and Higher Education. A notion at risk*, Dennis L. Thomson (Ed), Bringham Young University, New York, SUNY Press, 1991, p. 7.

educaţia morală este esenţială [pentru] achiziţia şi cultivarea de materiale, instrumente şi competenţe pentru reflecţia morală"[32].

De exemplu, ca răspuns la problemele de integritate academică (plagiatul în lucrările studenţilor) poate fi adusă în atenţie o bună practică menţionată de Roger McHaney, Timothy Paul Cronan şi David E. Douglas (2016) – implementarea programului Academic Integrity Program (AIP)[33] (pentru 15000 noi studenţi pe an), program bazat atât pe „consideraţii strategice, cât şi operaţionale" (studenţii au participat la un curs online pe tema integrităţii academice, sunt conştientizaţi despre utilitatea şi necesitatea programului şi sunt evaluaţi; de asemenea, au fost făcute analize cantitative pe baza înregistrărilor realizate de programul anti-plagiat al instituţiei). Aplicarea programului a permis mai multe reflecţii transmise instituţiilor academice de învăţământ superior: „îmbunătăţirea educaţiei pentru studenţi şi personal, astfel încât aceasta să fie o activitate abordată pe termen lung/sustenabilă; determinarea studenţilor de a-şi asuma o mai mare responsabilitate pentru integritatea academică; realizarea conexiunii dintre integritatea academică şi integritatea profesională şi etică; o mai bună colectare şi analiză de date pentru a identifica şabloanele abaterilor academic neetice; identificarea factorilor care conduc la abaterile academice de la etică; îmbunătăţirea procesului de identificare (şi de răspuns) de către profesori a abaterilor academice de la etică; proiectarea procesului de evaluare astfel încât să se reducă oportunităţile care determină practicarea plagiatului; consolidarea serviciilor de suport (comunicare şi consiliere pentru studenţii aflaţi în risc); oferirea către studenţi a unor cursuri de „tranziţie culturală" (pe motivul că nu toţi studenţii au parcurs acelaşi timp de educaţie formativă).

În Ghidul profesorului („Facilitarea educaţiei pentru integritatea publică în cadrul sălii de curs") propus de Organizaţia de Cooperare şi Dezvoltare Economică (OECD)[34] sunt puse la dispoziţia cadrelor didactice sugestii pentru promovarea integrităţii publice în disciplinele predate: „dezvoltarea planurilor de lecţie şi a sarcinilor" pe tema anticorupţie, valori şi aplicarea legii (să cuprindă obiective clare, posibil de atins în condiţiile de timp date; obiectivele de învăţare să ţină cont de obiectivele incluse în programa de studiu şi de rezultatele de învăţare vizate, materialele utilizate să conţină „şabloane de lucru" pentru studenţi care să le faciliteze modul de pregătire a sarcinilor, şi să nu fie costisitoare; materialele utilizate pentru studiu să fie redactate astfel încât să fie accesibile şi să fie în

---

[32] Kaplan, A., "Moral Values in Higher Education". În *Moral Values and Higher Education. A notion at risk*, Dennis L. Thomson (Ed), Bringham Young University, New York, SUNY Press, 1991, p. 13.

[33] McHaney, R., Cronan, T.P., Douglas, D.E., *Academic Integrity: Information Systems Education Perspective*, Journal of Information Systems Education, Vol. 27(3) Summer 2016, p. 166.

[34] OECD, *Education for Integrity Teaching on Anti-Corruption, Values and the Rule of Law, 02 A Teacher's Guide*, pp. 17-18, disponibil online la https://www.oecd.org/…/education-for-integrity-web.pdf.

concordanţă cu contextul; să stimuleze interesul studenţilor şi să îi determine să gândească critic, să fie integrate elemente legate de modul de evaluare a rezultatelor studenţilor); „selectarea unor materiale-suport" (cum sunt relatările scurte sau studiile de caz mai lungi pentru analiză, materiale cu conţinut audio-video, scenarii, aplicaţii video, care explorează valorile, modul în care acestea au impact asupra persoanelor şi a societăţii); „să asigure impact şi relevanţă pentru studenţi" (planul cursului să le dea posibilitatea studenţilor să aibă iniţiative, să îi implice în formularea de politici, ca să vadă în context relevanţa/importanţa studiului pe temă).

1.2.2. Nevoia de cultură etică şi leadership etic în actul educaţional de predare şi evaluare

Profesorii sunt managerii şi liderii clasei lor de studenţi. Dincolo de responsabilităţile inerente legate de pregătirea şi livrarea conţinutului cursului lor către studenţi (ceea ce implică aplicarea unor funcţii manageriale specifice oricărei activităţi orientate spre atingerea unui obiectiv – planificare, organizare, coordonare şi control), ei sunt cei care trebuie să contribuie la construirea şi menţinerea unei culturi etice în instituţia în care îşi desfăşoară activitatea.

Cultura etică presupune crearea unui „model de gândire, simţire şi acţiune"[35] comun, bazat pe valori etice, pe care membrii organizaţiei respective să îl îmbrăţişeze şi să îl aplice în tot ceea ce fac orientat spre obiectivele profesionale şi misiunea instituţională. Astfel, se doreşte construirea unui sistem comun de credinţe, valori şi norme, o „lentilă comună" în abordarea activităţii pentru a ajunge toţi „în acelaşi loc şi în acelaşi timp" în termenii performanţei organizaţionale. Acest model poate fi construit prin intermediul unor proceduri manageriale dar, aşa cum a demonstrat Geert Hofstede, poartă amprenta specificului cultural-naţional al societăţii respective[36].

În analiza sa, Helena Siipi[37] demonstrează pe cazul sistemului educaţional din Finlanda că multe dintre problemele de etică (alături de cele specific pedagogice) în predarea eticii „sunt dependente de cultură şi societate" (de la acceptarea diferitelor practici pedagogice până la însăşi punerea în practică a idealurilor de onestitate şi justiţie, în funcţie de cât de omogene sunt culturile).

În consecinţă, modul în care se predă/se abordează etica este în sine o provocare etică pentru profesori, alături de respectarea normelor culturale ale mediului căruia se adresează cursul. Cultura etică are ca fundament un leadership etic, promovarea „în vorbă şi faptă" a unui model de valori etice şi strategii care are

---

35 Nica, P., Iftimescu, A., *Management. Concepte şi aplicaţii*, Ed. Sedcom Libris, Iaşi, 2004, p. 47.
36 *Ibidem.*
37 Siipi, H., *Cultural Dependency In The Teaching Of Ethics: The Case Of Finland*, TRAMES, 2006, 10(60/55), 3, 278–291, p. 278.

drept scop crearea unui mediu propice în conducerea celorlalţi spre obţinerea performanţei.

În acest sens merită să fie menţionate cele 8 principii ale leadershipului etic promovate de George Catlett Marshall, recunoscut încă din timpul Primului Război Mondial pentru contribuţia sa imensă la reorganizarea armatei americane, inclusiv la reforma educaţiei militare. Aceste principii pot fi promovate cu succes în ziua de astăzi la nivel organizaţional în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, de către manageri împreună cu angajaţii lor. Astfel, Gerarld Pops[38] sintetizează aceste principii după mai multe surse din literatura şi practica de specialitate: „curajul personal; punerea interesului public înaintea propriilor interese sau a intereselor înguste ale organizaţiei; integritatea şi autodisciplina; o filozofie organizaţională centrată atât pe sarcini, cât şi pe angajaţi; abilitatea de a recunoaşte talentul în alte persoane; exercitarea şi solicitarea unor standarde etice înalte din partea membrilor organizaţiei; înţelegerea şi sensibilitatea faţă de mediul politic/social /economic; incluziunea".

Ann Skeet (2017)[39] propune o abordare a leadershipului etic care integrează două elemente – „a fi" (caracterul) şi „a acţiona" (acţiunile), iar pe baza acestora liderii „pot crea un model pentru explorarea unei practici a leadershipului etic". Acest model este compus din şase elemente: 1. *Modelarea (caracter şi valori)* – (demonstrarea în faţa celorlalţi a concordanţei între acţiunile şi valorile proprii); 2. *Crearea comunităţii* (luarea unor decizii bazate pe valori şi misiunea organizaţională asigură consolidarea acordului între toţi stakeholderii, „modelează comportamente" pentru construirea unei culturi puternice); 3. *Încurajarea conduitei etice* (implicarea activă pentru „conştientizarea conduitei etice la muncă"); 4. *Disciplină în rolul jucat* (luarea deciziilor cu o „conştiinţă sporită" în exercitarea obligaţiilor rolului jucat în organizaţie); 5. *Clarificarea culturii* (când lucrurile nu funcţionează bine, se „revizuieşte" misiunea organizaţională, se identifică şi se clarifică „ecarturile între valorile declarate şi cele existente..., între politici şi practici"); 6. *Proiectarea sistemului etic* (bazat pe „obiective, misiune, valori pentru a lua decizii privind recompensarea").

Un profil al *profesorului etic* este conturat de Chidiebere Onyia[40], care *identifică principiile etice de bază* ce trebuie asigurate în procesul de predare: are competenţă disciplinară (respectă programa de studiu, conţinutul de predare

---

38 Pops, G., *The Ethical Leadership of George C. Marshall*. Exemplar Profile, Public Integrity, Spring 2006, vol. 8, no. 2, pp. 165–185, ASPA, p. 170.

39 Skeet, A. (Markkula Center for Applied Ethics at Santa Clara University. The Practice of Ethical Leadership), *A model for exploring an ethical leadership practice*, Apr 12, 2017, disponibil online la https://www.scu.edu/ethics/leadership-ethics-blog/practice-of-ethical-leadership/.

40 Onyia, C., "Training of New Teachers & Students on Ethics". În Obiora Ike, Chidiebere Onyia (Eds), *Ethics in Higher Education Foundation for Sustainable Development*, Globethics.net Education Ethics 2, Globethics.net, Geneva, 2018, pp. 597-601.

stabilite standard la nivel de departament, iar dacă are un curs nou se pregăteşte în vederea atingerii experienţei de învăţare necesare studenţilor); „predă printr-o pedagogie eficientă" (aplică strategii de predare eficace care să contribuie la consolidarea rezultatelor învăţării studenţilor; utilizează feedbackul de la student şi colegi pentru a-şi evalua aceste strategii); oferă un conţinut [al învăţării] echilibrat, bazat pe informaţii corecte, bazate pe evidenţe, astfel încât studenţii să poată trage concluzii fundamentate; oferă în mod echilibrat spre analiză perspectivele diferite existente astfel încât studenţii să poată să îşi exprime liber punctele de vedere); este respectuos faţă de studenţi (este „senzitiv" la puncte de vedere şi comportamente care ar putea să le afecteze evoluţia, îi încurajează să îşi exprime liber opinia faţă de curs, adoptă un ton şi un limbaj care să nu le descurajeze implicarea); consolidează integritatea academică (aplică politicile instituţiei şi integrează în cursul lor sancţiuni la acordarea calificativului atunci când se încalcă valorile integrităţii); face evaluări obiective şi oneste (în concordanţă cu conţinutul cursului şi cu promovarea gândirii critice); protejează confidenţialitatea studenţilor (în ceea ce priveşte performanţa lor academică, modul în care se implică la ore, cum comunică, comportamentul lor); menţine relaţii profesionale cu studenţii (relaţii deschise, obiective, fără avantaje de pe urma puterii/statutului, fără discriminare sau hărţuire sexuală, fără cadouri sau sensibilităţi care ar putea afecta obiectivitatea faţă de studenţi).

În mod clar, profesorii, la rândul lor, indiferent de disciplina pe care o predau, trebuie să beneficieze de pregătire în etică, să fie formaţi să conştientizeze importanţa valorilor etice şi de responsabilitate socială în activitatea de predare şi evaluare, în relaţia cu misiunea instituţiei în care lucrează şi, în acelaşi timp, să fie capabili să rezolve, pe baza ştiinţei eticii (teorie, metode şi instrumente), chestiunile de etică în activitatea profesională desfăşurată.

Aspecte specifice în etica activităţii de predare în cadrul universităţii

- Preocupare permanentă faţă de etica profesională/deontologică;
- Preocupare continuuă pentru crearea unei culturi a integrităţii;
- Preocupare pentru conştientizarea studenţilor cu privire la valorile etice şi ale responsabilităţii sociale, indiferent de aria de studiu;
- Identificarea şi implementarea de mecanisme care asigură promovarea valorilor etice şi ale responsabilităţii sociale, a raţionamentului etic, în toate etapele procesului educaţional;
- Preocupare pentru învăţare continuă şi acordarea unei atenţii sporite raţionamentului adecvat, fundamentat în identificarea şi rezolvarea chestiunilor de etică specifice actului didactic/instituţiei de învăţământ superior;
- Promovarea unor valori etice puternice (integritate, implicare, calitate înaltă a actului didactic, orientare clară către performanţă/excelenţă);

- Evitarea abuzului/„asimetriei" de putere (cf. Robinson & Moulton, 2005) – utilizarea autorităţii conferită de statutul didactic doar în beneficiul legitim al atingerii obiectivelor activităţii şi al studenţilor;
- Promovarea autonomiei, libertăţii, independenţei studentului în activitatea de învăţare;
- Asigurarea unor condiţii de lucru adecvate pentru studenţi/activităţii didactice;
- Promovarea unui climat optim de lucru, de încredere, în rândul studenţilor;
- Adecvarea conţinutului predat la cerinţele pieţei muncii;
- Adaptarea modului de predare la nevoile, stilul şi resursele de învăţare ale studenţilor;
- Eliminarea oricărei inechităţi în tratarea studenţilor (tratament preferenţial în comunicare, implicare în actul didactic etc.);
- Cultivarea comportamentului respectuos (fără abuzuri verbale/psihologice/fizice) faţă de studenţi;
- Eliminarea oricărui comportament coruptiv (favoritisme, mită, influenţă neadecvată);
- Evitarea oricărui conflict de interese (evitarea urmăririi interesului personal care ar putea fi în detrimentul interesului studentului/organizaţiei);
- Atitudine activă (lipsa toleranţei) împotriva comportamentelor neetice ale studenţilor (înşelătoria, *chiulul social*, neimplicarea, abuzuri asupra altor studenţi)
- Empatie faţă de nevoile şi problemele studenţilor;
- Utilizarea corespunzătoare a tehnologiilor informaţionale în transmiterea cunoaşterii;
- Loialitate faţă de asumarea valorilor şi misiunii organizaţionale.

Aspecte specifice în etica evaluării activităţii şi performanţei studenţilor în cadrul universităţii

- Promovării unor valori etice puternice în activitatea de evaluare (transparenţă, imparţialitate, responsabilitate);
- Asigurarea unui mediu propice integrităţii în procesul de evaluare;
- Evitarea oricăror comportamente abuzive (cerinţe de lucru excesive – de exemplu, realizarea unor proiecte în timp prea scurt/în dezacord cu capacitatea de lucru a studentului sau cu resursele de învăţare disponibile);
- Promovarea transparenţei (specificarea clară şi de la început a criteriilor de evaluare; evitarea oricăror ambiguităţi în evaluare; menţinerea pe parcurs a criteriilor de evaluare);
- Evitarea oricăror inechităţi/tratament discriminatoriu faţă de studenţi în procesul de evaluare;
- Evitarea oricăror comportamente coruptive (subiectivism, favoritisme, presiuni/condiţionări, mita/şpagă);

• Asigurarea unui feedback transparent şi constructiv în urma procesului de evaluare;

• Introducerea în procesul de evaluare a unor criterii care iau în considerare valorile etice şi ale responsabilităţii sociale (gândirea critică, raţionamentul bazat pe reflecţie etică);

• Asumarea responsabilităţii faţă de rezultatele evaluării.

Obiora Ike[41], director executiv la Globethics.net Geneva, recomandă opt măsuri concrete care pot fi implementate pentru „calitatea şi managementul educaţiei etice în învăţământul superior" (şi secundar): crearea şi consolidarea unui grup de lucru internaţional („*think-tank"*) care să joace rolul de avocat la toate nivelurile guvernamentale şi educaţionale pentru a crea un cadru curricular nou, cu o altă abordare; sisteme de instruire a noilor profesori şi a celor existenţi în acord cu o viziune a unui sistem şcolar centrat pe student şi orientat spre rezultate în materie de etică; crearea unei structuri de mentorat pentru profesorii noi care au nevoie de asistenţă din partea celorlalţi colegi în situaţia în care nu obţin performanţa (evaluată prin prisma realizărilor studenţilor lor); împuternicirea responsabililor departamentelor de etică cu resurse pentru a elimina obstacolele care duc la implementarea schimbării; crearea unei structuri de evaluare a performanţei studenţilor (în afara cadrului tradiţional) şi revizuirea indicatorilor eficacităţii profesorilor care să stea şi la baza luării deciziilor în vederea îmbunătăţirii sistemului; reactualizarea continuă a curriculei disciplinelor de etică pentru a acorda atenţie subiectelor care promovează libertatea şi responsabilitatea; asigurarea că noii studenţi participă obligatoriu la cursurile de studiu generale; adoptarea de măsuri de recompensare şi penalizare, acordarea de premii şi burse pentru studiile în etică.

Instituţiile au la rândul lor obligaţia de a furniza la un nivel adecvat resursele necesare implementării de metode şi strategii pentru asigurarea unui act moral de predare-învăţare şi evaluare:

• Finanţarea adecvată a procesului didactic şi de cercetare care să asigure cadrul propice desfăşurării activităţii la standarde adecvate de excelenţă;

• Abordarea unei viziuni proactive la nivel sistemic şi promovarea la nivel instituţional a unui învăţământ centrat pe valori, pe reflecţie şi înţelegere etică;

• Adoptarea de politici de etică şi actualizarea permanentă a acestora în funcţie de nevoile stakeholderilor, evoluţia cunoaşterii şi tendinţele la nivel naţional şi internaţional;

---

[41] Ike, O., „Ethics In Higher Education As A Tool For Discovering Our Ultimate Destiny". În *Ethics in Higher Education Values-driven Leaders for the Future*, Divya Singh, Christoph Stückelberger (Eds.), Globethics.net Education Ethics No. 1, Globethics.net, Geneva, 2017, pp. 27-28.

- Introducerea obligatorie ca instrument de acces pentru noii studenţi în universitate a unor cursuri online pe tema eticii şi integrităţii academice, bazate pe teorie şi studii de caz, şi evaluarea imediată a cunoştinţelor acestora;
- Iniţierea dialogului continuu şi eficace cu stakeholderii pentru identificarea adecvată şi reală a nevoilor pieţei muncii şi adaptarea curriculei în funcţie de aceste nevoi, inclusiv din perspectiva eticii şi a responsabilităţii sociale;
- Implicarea studenţilor în „co-crearea" eticii: promovarea unui dialog constructiv, conştientizarea lor privind importanţa comportamentului etic în procesul de învăţare dar şi în viaţa de zi cu zi; invitarea lor de a participa la propunerea de politici şi implementarea de mecanisme care să asigure valorile etice şi de responsabilitate socială în activitatea academică de predare şi de evaluare;
- Angajarea pe bază de competenţă şi profil etic a membrilor comunităţii academice;
- Cursuri permanente de formare în domeniul eticii în predare, evaluare, etică organizaţională pentru toţi membrii comunităţii academice;
- Studierea şi schimburile de bune practici internaţionale la nivel universitar în domeniul integrităţii academice şi eticii universitare;
- Realizarea de audituri privind aplicarea politicilor de etică şi implementarea de măsuri corective;
- Înfiinţarea cercurilor de calitate şi etică academică la nivel de facultate/universitate, în cadrul cărora membrii comunităţii academice să poată dezbate dileme etice şi studii de caz pornind de la situaţii întâlnite în activitatea profesională desfăşurată.

Bibliografie

1. Cambridge Dictionary, *Education*, disponibil online la https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/education.
2. Carroll, A.B., Buchholtz, A.K., *Business&Society. Ethics and Stakeholder Management* (Figure 2-2, Understanding the Four Components of Corporate Social Responsibility), Seventh Edition, South-Western Cengage Learning, Mason, 2009.
3. Edelman, 2018 Edelman Trust Barometer (2018 Annual Global Study), January 21, 2018, p. 32, disponibil online la https://www.edelman.com/trust-barometer.
4. EUR-Lex. Summaries of EU Legislation, *Modernising universities*, 06.09.2007, disponibil online la https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11089.
5. Gluchmanova, M., *The importance of ethics in the teaching profession*, IETC 2014, Procedia – Social and Behavioral Sciences 176 (2015) 509 – 513.
6. Ike, O., „Ethics In Higher Education As A Tool For Discovering Our Ultimate Destiny". În *Ethics in Higher Education Values-driven Leaders for the Future*, Divya Singh, Christoph Stückelberger (Eds.), Globethics.net Education Ethics No. 1, Globethics.net, Geneva, 2017.
7. Kaplan, A., "Moral Values in Higher Education". În *Moral Values and Higher Education. A notion at risk*, Dennis L. Thomson (Ed), Bringham Young University, New York; SUNY Press, 1991.
8. McHaney, R., Cronan, T.P., Douglas, D.E., *Academic Integrity: Information Systems Education Perspective*, Journal of Information Systems Education, Vol. 27(3) Summer 2016.

9. Macfarlane, B., *A Leap of Faith: The Role of Trust in Higher Education Teaching*, 名古屋高等教育研究 第 9 号, (2009), disponibil la www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/ no9/14.pdf.
10. Macfarlane, B., *Teaching with Integrity. The ethics of higher education practice*, Taylor & Francis e-Library, 2004.
11. Nica, P., Iftimescu, A., *Management. Concepte şi aplicaţii*, Ed. Sedcom Libris, Iaşi, 2004.
12. Nillsen, R., *The Concept of Integrity in Teaching and Learning*, Journal of University Teaching and Learning Practice, 2005, p. 91, disponibil online la https://www.researchgate.net/publication/30385325_The_Concept_of_Integrity_in_Teaching_and_Learning.
13. Noel, C.Z. J., Hathorn, L.G., *Teaching ethics makes a difference*, Journal of Academic and Business Ethics, 2005, p. 19, disponibil online la www.aabri.com/manuscripts/131661.pdf.
14. 14. OECD, *Education for Integrity Teaching on Anti-Corruption, Values and the Rule of Law, 02 A Teacher's Guide*, pp. 17-18, disponibil online la https://www.oecd.org/.../education-for-integrity-web.pdf.
15. Olsen, D.R., *Leading role for universities in fight for sustainability*,17 November 2018, Issue No:529, http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20181115055619347.
16. Onyia, C., "Training of New Teachers & Students on Ethics". În Obiora Ike, Chidiebere Onyia (Eds), *Ethics in Higher Education Foundation for Sustainable Development*, Globethics.net Education Ethics 2, Globethics.net, Geneva, 2018.
17. Pops, G., *The Ethical Leadership of George C. Marshall*. Exemplar Profile, Public Integrity, Spring 2006, vol. 8, no. 2, pp. 165–185, ASPA.
18. Robinson, G.M., Moulton, J., *Ethical Problems in Higher Education,* iUniverse, Lincoln, USA, 2005, 4.
19. Skeet, A. (Markkula Center for Applied Ethics at Santa Clara University. The Practice of Ethical Leadership), *A model for exploring an ethical leadership practice*, Apr 12, 2017, disponibil online la https://www.scu.edu/ethics/leadership-ethics-blog/practice-of-ethical-leadership/.
20. Siipi, H., *Cultural Dependency In The Teaching Of Ethics: The Case Of Finland*, TRAMES, 2006, 10(60/55), 3, 278–291.
21. Thomson, D.L., „Introduction. Academe – The Institutions and the Individuals. An Introduction to a Discussion of Morals in Higher Education". În *Moral Values and Higher Education. A notion at risk*, Dennis L. Thomson (Ed), Bringham Young University, New York; SUNY Press, 1991.
22. Tomo, A., Canonico, P., Consiglio, S., De Nito, E., Mercurio, L., „Integrity and Ethics in Higher Education: The Role Played by Teachers and Theories in Forming New Managers" (pp. 69-92). În Agata Stachowicz-Stanusch, Gianluigi Mangia (Eds), *Dark Sides of Business and Higher Education Management*, Volume I, Business Expert Press, LLC, New York, 2016.
23. Winter, R., Maisch, M., *Professional Competence and Higher Education: The ASSET Programme*, Taylor & Francis e-Library, 2005.

Anexa nr. 1. Aşteptările studenţilor privind etica şi responsabilitatea socială în sfera academică (procesul de predare şi evaluare) şi pe piaţa muncii[42]

1. Preocupări privind valorile eticii şi de responsabilitate socială a studenţilor. Importanţa acestora pe piaţa muncii. Cât de mult contează pentru angajator?

Punerea în discuţie a acestui punct a condus la generarea următoarelor idei:

- etica a fost asociată cu *atitudinea pozitivă faţă de cei din jur, cu loialitatea, moralitatea şi respectul, ca valori importante atât pentru angajatori, cât şi pentru potenţialii angajaţi*;
- a fost adus în atenţie şi conceptul de etică situaţională;
- responsabilitatea socială a fost asociată de studenţi cu *voluntariatul,* ca valoare importantă a acesteia pentru comunitate.

2. Care sunt dilemele de etică frecvent apărute în relaţia student-actul didactic-cadrul didactic? Care este relaţia cu calitatea?

- nu sunt promovate sistemele de redactare/realizare corectă a unei lucrări ştiinţifice. Soluţia ar putea fi în mediul preuniversitar, unde pot fi promovate, odată cu aceste norme/sisteme, şi principii de etică;
- copiatul/frauda/mita în cazul susţinerii unor examene;
- necesitatea existenţei unui birou fizic pentru comisia de etică; existenţa unui birou concret ar creşte încrederea în demersul de analiză a sesizărilor, în sistem şi instituţie, având în faţă „o persoana concretă";
- necesitatea unor cursuri la licenţă, master şi doctorat despre integritatea academică;
- fiecare absolvent ar trebui să aibă o responsabilitate pentru profesia lui şi instituţia care l-a format;
- plagiatul local şi naţional în cazul lucrărilor de doctorat; persoanele publice consacrate care au plagiat afectează imaginea instituţiei în care şi-au derulat stagiul;
- obiectivitatea cu care sunt corectate lucrările (obiectivitatea în sistemul de evaluare);
- existenţa suportului de curs online (de ce unii profesori le postează pe site şi alţii nu?; de ce la unele facultăţi este o practică, deja, publicarea cursurilor online şi la altele nu?; nu toţi studenţii au acces la toate suporturile de curs);

---

[42] Aşteptările studenţilor în materie de etică şi responsabilitate socială în universitate identificate în cadrul focus-grupului organizat în cadrul proiectului „Calitate în Educaţie prin responsabilitate socială şi etică în Universitatea «Alexandru Ioan Cuza» din Iaşi (Uaic)" – ReSoNor-Etic-UAIC, cod CNFIS-FDI-2018-0180; sinteza răspunsurilor realizată (livrabil) de lect.univ.dr. Nicoleta Dospinescu (raportor pe grup).

- de ce studenţii sunt obligaţi/ghidaţi să înveţe ceea ce sintetizează un profesor şi de ce nu sunt lăsaţi să sintetizeze singuri informaţiile existente în două-trei surse bibliografice?;
- sancţiunile prea drastice şi nejustificate impuse de bibliotecari.

3. Care sunt aşteptările studenţilor în legătură cu valorile etice şi de responsabilitate socială în procesul de predare-evaluare?

Studenţii au adus în dezbatere următoarele aspecte referitoare la respectarea principiilor de etică şi responsabilitate socială în *procesul de predare-evaluare*:

- utilitatea informaţiilor de la curs şi de la seminar; se predă ceva, însă sunt informaţii care nu se mai regăsesc în practică;
- nevoia de actualizare a cursurilor; adaptarea la ceea ce este cu adevărat relevant pentru realitatea existentă;
- nevoia de flexibilizare a metodelor de predare, dar şi a programelor de studii;
- implicarea studenţilor în procesul de predare (organizarea evenimentelor, despre metoda „learning by doing" şi despre manualele Pearson);
- existenţa unor **situaţii reale** expuse de profesori studenţilor – necesitatea existenţei unor *brief*-uri reale astfel încât cazul expus spre rezolvare/ dezbatere să existe în realitate;
- necesitatea tratării tuturor subiectelor propuse iniţial şi a tuturor obiectivelor stabilite de profesor;
- de încadrat mai bine în timp predarea lucrărilor practice cerute studenţilor de către profesor pentru activitatea de evaluare;
- necesitatea concordanţei între curs – seminar – proiectul propus; de asemenea, s-a adus în prim plan faptul că materia de curs este mai bine cotată decât materia discutată la seminar, chiar dacă studenţii înţeleg mai puţin din materia de la curs şi aplică mai multe noţiuni la seminar;
- activitatea de predare să fie clară şi de calitate, indiferent de ora la care este programat cursul;
- criteriile în funcţie de care sunt evaluaţi studenţii atunci când fac o prezentare să fie valabile şi pentru profesori;
- nevoia de transparenţă – ce va fi evaluat?; existenţa răspunsurilor la întrebările din suportul de curs;
- oferirea de feedback după evaluare pentru ca studentul să înţeleagă de ce i-a fost acordată o anumită notă.

4. Care sunt responsabilităţile pe care le are mediul academic, respectiv instituţia de învăţământ superior în activitatea de predare şi de evaluare referitor la principiile de etică şi de responsabilitate socială?

- principiile promovate de UNESCO şi Open Education Resources;

- toate materialele informaţionale trebuie să fie publice, mai ales pentru cei deja formaţi la aceeaşi instituţie;
- egalitatea de tratament student-profesor; respect; transparenţă; dreptul la proprietatea intelectuală – materialele predate profesorilor să fie într-o bază comună, uşor de accesat, astfel încât profesorii să nu şi le asume ca fiind ale lor, iar studenţii să aibă acces facil la ele;
- respectarea confidenţialităţii datelor, dar şi libertatea academică lipsită de constrângerea factorilor politici;
- strategiile propuse ţin de conceptul de etică dedicat atât cadrelor didactice, cât şi studenţilor; nevoia delimitării sarcinilor administritative de cele didactice şi de cele de cercetare;
- nevoia de a se lua în calcul feedbackul studenţilor cu privire la evaluarea profesorilor şi accederea lor pe un post didactic superior, măcar în proporţie de 15%;
- necesitatea transparenţei şi deschiderea universităţii în a oferi calitate şi nu cantitate; utilitatea textului teoretic şi raportul la documentele practice sunt absolut necesare;
- diminuarea barierelor de comunicare între student şi profesor, uneori apărute chiar din întrebarea „aveţi întrebări?", spusă la modul intimidant şi nu constructiv; de insistat pe empatie pentru a-i încuraja chiar şi pe studenţii introvertiţi;
- ar fi utilă la finalul cursului o recapitulare a principalelor aspecte predate.

5. Care ar fi misiunea comună student-mediul academic/instituţie de învăţământ? Cum s-ar putea colabora în acest sens?

La acest punct al discuţiilor împreună cu studenţii au fost generate idei referitoare la următoarele nevoi:

- abordarea sustenabilă a educaţiei şi aportul viitorilor studenţi la dezvoltarea societăţii;
- relaţia student-profesor să fie definită încă de la început prin:
  - ✓ aşteptările studenţilor de la materia predată şi nu doar în sensul dat de profesor potrivit fişei disciplinei;
  - ✓ o flexibilitate de măcar 10% în adaptarea materiei la aşteptările şi obiectivele studenţilor;
  - ✓ ajutorul acordat de profesori pentru a facilita integrarea studenţilor pe piaţa muncii, prin competenţele noi dezvoltate acestora;
  - ✓ diferenţierea materiei predate astfel încât la master chiar să se înveţe ceva total diferit faţă de ceea ce se studiază la cursurile de licenţă;
  - ✓ nevoia unei practici de specialitate reale şi utile.

Sintagma optimă identificată: utilitate+calitate+flexibilitate.

Anexa nr. 2. Aşteptările cadrelor didactice privind etica şi responsabilitatea socială în sfera academică[43]

În cadrul focus-grupului la care au participat cadrele didactice au fost dezbătute următoarele întrebări:

- Care sunt preocupările dumneavoastră referitor la rolul valorilor eticii şi de responsabilitate socială în formarea studenţilor/viitorii angajaţi pe piaţa muncii?
- Care sunt problemele/dilemele de etică frecvente apărute în relaţia student-actul didactic-cadrul didactic?
- Care sunt chestiunile de etică/dilemele etice legate de valorile etice şi de responsabilitate socială în procesul de predare şi evaluare? Cum este afectată calitatea actului didactic?
- În opinia dumneavoastră, care sunt responsabilităţile pe care le are instituţia de învăţământ superior în activitatea de predare şi de evaluare referitor la principiile de etică şi responsabilitate socială? Ce sarcini are? Ce strategii de îmbunătăţire a calităţii aţi sugera?
- În opinia dumneavoastră, care ar fi misiunea comună student-mediul academic/instituţie de învăţământ? Cum s-ar putea colabora în acest sens?

Sinteza răspunsurilor obţinute a reliefat următoarele aspecte identificate de cadrele didactice, din perspectiva respectării principiilor de etică şi responsabilitate socială:

1. Transmitere live pe Facebook a unor secvenţe de curs/seminar;
2. Fotografierea de către studenţi a unor slide-uri prezentate de profesor sau a unor interacţiuni din timpul orelor de curs/seminar;
3. Diverse comentarii făcute de studenţi în spaţiul online, despre: Universitate, Facultate, Departament, Cadre Didactice;
4. Conflicte care apar între responsabilităţile aferente rolului de cadru didactic şi responsabilităţile aferente rolului de reprezentant/angajat al Universităţii;
5. Studenţi care săvârşesc diferite infracţiuni (furt, complicitate la furt, tăinuire) şi care nu pot fi sancţionaţi/penalizaţi la rezultatele evaluării finale sau pe parcurs;
6. Instrumentele oficiale pe care le are la dispoziţie un cadru didactic universitar pentru a putea reclama comportamentele neetice ale studenţilor;
7. Inexistenţa unui regulament / a unei proceduri clare cu privire la tratarea subiectelor de etică şi responsabilitate socială;

[43] Aşteptările cadrelor didactice în materie de etică şi responsabilitate socială în universitate identificate în focus-grupul organizat în cadrul proiectului „Calitate în Educaţie prin responsabilitate socială şi etică în Universitatea «Alexandru Ioan Cuza» din Iaşi (UAIC)" – ReSoNor-Etic-UAIC, cod CNFIS-FDI-2018-0180; sinteza răspunsurilor realizată (livrabil) de asist.univ.dr. Sebastian Urieşi (raportor pe grup).

8. Dificultăţi majore în a aborda probleme mari sau subiecte sensibile, în cadrul unor şedinţe/discuţii colective; de regulă, pentru astfel de situaţii, sunt preferate discuţiile individuale şi într-un cadru informal.
9. Nivelul până la care trebuie să fie verificate tezele studenţilor care sunt îndrumaţi pentru Licenţă/Disertaţie şi frecvenţa acestor verificări;
10. Procedura care trebuie urmată atunci când un cadru didactic, din motive obiective, lipseşte de la susţinerea lucrării de Licenţă/Disertaţie a unui student coordonat de către acesta;
11. Cu referire la educaţia universitară, rolul profesorului este doar de a transmite cunoştinţe sau trebuie să facă şi o educaţie morală?
12. În cazul unui răspuns pozitiv la întrebarea anterioară, care sunt valorile morale pe care un profesor ar trebui să le cultive studenţilor? În ce proporţii ar trebui alocate resursele temporale pentru cele două categorii de activităţi?
13. Modalitatea de realizare a unui echilibru între responsabilităţile şi loialitatea unui cadru didactic faţă de studenţi versus responsabilităţile şi loialitatea faţă de colegi versus responsabilităţile şi loialitatea faţă de normele instituţionale.
14. Ce înseamnă confidenţialitate (în relaţia cu studenţii/colegii /angajatorul)?
15. Diverse forme de abuz/intimidare/agresivitate care se întâmplă să apară uneori în relaţia dintre cadrele didactice cu multă experienţă şi cadrele didactice nou intrate în sistem.
16. Atitudinea corectă faţă de acel coleg care în anumite situaţii îşi asumă rolul de *whistleblower*.
17. Modalitatea de gestionare, de către o persoană cu funcţie de conducere, a informaţiilor foarte variate care ajung în posesia sa, nu toate putând fi comunicate către echipa din subordine;
18. Procedură pentru situaţiile când există anumite suspiciuni faţă de modalitatea de întocmire a raportărilor pentru gradaţiile de merit sau pentru rezultatele unei cercetări;
19. Care este atitudinea corectă faţă de studenţii care din motive religioase refuză să vină la curs/seminar/examen în anumite zile şi/sau intervale orare?
20. Care este atitudinea corectă faţă de studenţii care vin îmbrăcaţi neadecvat la ore?
21. Tipul şi valoarea cadourilor care pot fi primite de la studenţi;
22. Întâlniri cu studenţii în contexte informale: condiţii, frecvenţă, situaţii particulare.
23. Care este atitudinea corectă faţă de problemele existente dar care, din diverse motive, nu se discută / se refuză dialogul sau nu sunt recunoscute ca probleme?
24. Libertatea academică este înţeleasă foarte diferit şi uneori într-un mod nociv; se doreşte o înţelegere comună şi modalităţi de aliniere a comportamentelor cu privire la acest aspect.

Anexa nr. 3. Aşteptările angajatorilor cu privire la principiile de etică şi responsabilitatea socială în relaţia cu mediul universitar[44]

Au fost propuse spre dezbatere următoarele puncte importante de discuţii:

1. Care sunt preocupările angajatorului pentru angajaţii/noii absolvenţi/studenţi-stagiari/cercetători referitor la valorile eticii şi de responsabilitate socială?
2. Care sunt problemele/dilemele de etică apărute frecvent în relaţia angajator – noii absolvenţi?
3. Care sunt aşteptările angajatorilor legate de valorile etice şi de responsabilitate socială a noilor angajaţi/absolvenţi?
4. În opinia dumneavoastră, care sunt responsabilităţile pe care le are mediul academic/instituţia de învăţământ superior în activitatea de predare şi de evaluare referitor la principiile de etică şi responsabilitate socială? Ce sarcini are? Ce strategii aţi sugera?
5. În opinia dumneavoastră, care ar fi misiunea comună angajator-mediul academic/instituţie de învăţământ? Cum s-ar putea colabora în acest sens?

După invitarea participanţilor angajatori de a prezenta domeniul de activitate în care activează organizaţia pe care o reprezintă s-a trecut la dezbaterea întrebărilor propuse de moderatori.

1. Care sunt aşteptările angajatorilor legate de valorile etice şi de responsabilitate socială ale noilor angajaţi/absolvenţi?

În urma discuţiilor şi a opiniilor exprimate de angajatori, răspunsurile au condus la generarea următoarelor idei:

- angajaţii (absolvenţii) trebuie să gândească singuri, să nu utilizeze şabloane şi să nu aibă idei preconcepute;
- implicarea ONG-urilor în sprijinirea voluntariatului studenţilor pentru nevoile reale a comunităţii locale;
- necesitatea existenţei şi utilizarea Codului de Conduită la nivel organizaţional şi obligatoriu a procedurilor de lucru privind confidenţialitatea şi secretul comercial;
- valorile etice şi responsabilitatea socială pot fi aplicate la nivel invidual şi organizaţional, pe termen lung sau scurt;

[44] Aşteptările cadrelor didactice în materie de etică şi responsabilitate socială în universitate identificate în cadrul focus-grupului organizat în cadrul proiectului „Calitate în Educaţie prin responsabilitate socială şi etică în Universitatea «Alexandru Ioan Cuza» din Iaşi (UAIC)" – ReSoNor-Etic-UAIC, cod CNFIS-FDI-2018-0180; sinteza răspunsurilor realizată (livrabil) de lect.univ.dr. Nelu Florea (raportor pe grup).

- identificarea şi atragerea cu dificultate a absolvenţilor care posedă aceste valori, existând diferenţe de comportament între sectorul public şi privat;
- vârsta medie a personalului constituie un element important în adoptatea sistemului de valori al organizaţiei şi operaţionalizarea acestora în organizaţiei;
- există valori şi principii etice în organizaţii, dar implementarea lor este dificilă, fiind determinată mai mult de legislaţie şi mai puţin de dorinţa şi voinţa angajaţilor;
- manifestarea din partea angajatorului a unei severităţi mai mari faţă de noii angajaţi, în vederea schimbării, astfel încât ei să adere la valorile etice şi principiile de responsabilitate socială, iar dacă nu, să părăsească organizaţia.

2. Care sunt problemele/dilemele de etică frecvente apărute în relaţia angajator – noii absolvenţi?

În urma discuţiilor şi a opiniilor exprimate de angajatori, răspunsurile au condus la generarea următoarelor idei:

- utilizarea necorespunzătoare de către angajaţi şi studenţii aflaţi în practică a echipamentelor şi mijloacelor puse la dispoziţie de organizaţie;
- nerespectarea procedurilor privind confidenţialitatea şi secretul comercial;
- valorile etice şi responsabilitatea socială rămân la nivel declarativ şi nu al acţiunii;
- tinerii angajaţi trebuie să îşi facă treaba, să fie dispuşi să înveţe şi să pună întrebări;
- comportamentul aşteptat de la noii angajaţi (absolvenţii de studii universitare) este să fie mai bine educaţi sau să se adapteze;
- trebuie eliminat comportamentul neproductiv „*ne descurcăm*";
- un grad scăzut de retenţie a noilor angajaţi în organizaţie;
- liderul favorizează/împiedică adoptarea şi operaţionalizarea valorilor etice şi de responsabilitate socială la nivelul organizaţiei;
- membrii echipei urmează liderul ca urmare a încrederii pe care o transmite, uneori chiar şi pentru salarii mai mici;
- utilizarea de către organismul de acreditare a universităţilor a unor standarde neproductive privind derularea practicii de către studenţi pentru perioade scurte de timp şi la sfârşitul anului universitar;
- folosirea perioadei de vacanţă pentru practică de către studenţi cu posibilitatea de a fi angajaţi.

3. În opinia dumneavoastră, care sunt responsabilităţile pe care le are mediul academic/instituţia de învăţământ superior în activitatea de predare şi de evaluare referitor la principiile de etică şi responsabilitate socială? Ce sarcini are? Ce strategii aţi sugera?

- de formare reală a responsabilităţii şi implicării la nivelul comunităţii locale/naţionale;
- de colaborare cu angajatorii privind realizarea practicii de către studenţi, centrarea opţiunilor de carieră la nivel local/naţional;
- mărirea perioadei de practică pentru studenţi, prin norme legislative, şi cu posibilitatea de angajare;
- iniţierea de burse de studiu şi programe de finanţare a studiilor din partea organizaţiilor pentru a stimula apetitul de învăţare, retenţia, creşterea competenţelor şi a calităţii absolvenţilor.

4. În opinia dumneavoastră, care ar fi misiunea comună angajator-mediu academic/instituţie de învăţământ? Cum s-ar putea colabora în acest sens?

- orientarea culturii naţionale şi organizaţionale pentru preocupări comune privind valorile etice şi responsabilitatea socială (a se vedea numirea politică a managerilor la instituţiile publice);
- asociaţiile profesionale să devină mai puternice în stabilirea valorilor etice şi de responsabilitatea socială;
- profesorii universitari să transmită şi să susţină valorile etice şi responsabilitatea socială la studenţi, doctoranzi, absolvenţi prin organizarea de concursuri de etică;
- introducerea de Coduri de Conformitate, de rezolvare a dilemelor etice, de instrumente mai eficiente în situaţii de apariţie a problemelor de etică, în care să răspundă nu numai persoana în cauză, ci şi întreaga organizaţie;
- implicarea mediului academic în stabilirea de legi mai clare;
- responsabilizarea absolvenţilor privind investiţiile în educaţie din partea statului;
- existenţa unor proceduri clare pentru orice activitate are rolul de a educa şi responsabiliza utilizatorul privind valorile etice şi responsabilitatea socială.

2. Fundamente ale eticii şi integrităţii academice

Prof.univ.dr. CARMEN COZMA

Dincolo de dezbaterile intense ce dau la iveală dificultatea atingerii unui acord unanim privind înţelesurile vehiculate de limbajul etic – justificate, de altfel, de universul complex şi dilematic la care acesta se referă –, desprinzând elementele comune şi considerând abordările majore într-o îndelungată evoluţie istorică, *etica* se profilează ca o disciplină filosofică şi socială, reprezentând studiul sistematic al moralei şi moralităţii.

Domeniu de analiză şi interpretare, *morala* se referă la ansamblul teoretic şi practic de valori, reguli, principii de conduită, evaluate în funcţie de criteriile bine-rău, drept-nedrept, corect-greşit, acceptabil-inacceptabil, imperativ şi dezirabil (pe de o parte)-reprobabil şi sancţionabil (pe de altă parte); respectiv, în raport cu binomul virtute-viciu. Pusă în act, morala se structurează ca *moralitate* – de desluşit, propriu-zis, în comportamentul care face să transpară caracterul uman.

Termenii *etică* şi *morală* sunt interşanjabili, în temeiul etimonului-rădăcină: gr. *ethos*, tradus prin lat. *mos-moris*, însemnând caracter, obicei, morav, fel de a fi / a deveni al individului, precum şi al grupului.

Există diferenţe subtile între cele două concepte; de luat în consideraţie, fără însă a le exagera. Etica şi morala „se presupun întregitor", tocmai „individualizându-se, prin delimitare, prima ca *ştiinţă practică* iar cealaltă ca viaţă practică (acţiune). …una fără cealaltă nu este posibilă, …etica fără morală fiind goală, iar morala, în sine, oarbă."[1]

Etica are, dominant, o dimensiune informativ-normativă, furnizată de o sursă externă (de ex., standardizarea/codificarea conduitei profesionale), trimiţând la un sistem social (comunitate profesională, instituţie/organizaţie la care este afiliat individul); evaluarea unei alegeri, decizii, acţiuni se face în legătură cu anumite prescripţii, cu ceea ce trebuie/nu trebuie; de aici, un plus de obiectivitate a conţinuturilor.

Morala implică şi o dimensiune descriptivă, cu o doză de subiectivism; judecăţi, sentimente, preferinţe, intuiţii, emoţii, motivaţii, condiţii etc. intră în discuţie, pentru explicarea modului în care lucrurile sunt judecate ca fiind bune sau

---

[1] Gh. Vlăduţescu, *Ideea critică la greci şi alte scrieri*, Editura Academiei Române, Bucureşti, 2016, p. 233.

rele – ceea ce ilustrează aporeticul definitoriu vieţii morale; referinţa este la valori, principii, obişnuinţe individuale, rod al credinţelor şi convingerilor interioare formate şi cultivate la nivel personal (acea „busolă" morală ori cod moral al individului; în esenţă, *caracterul*), care, nu de puţine ori, intră în conflict cu moralitatea socială.

Dacă, în general, sistemul de valori şi principii morale ale individului nu se schimbă, aderenţa la o anumită etică suportă unele modificări – în funcţie de particularităţile şi imperativele exercitării profesiei, de exemplu. Se admite, de altfel, *o morală universală* (a umanităţii) şi *etici particulare* (cu accent pe „împărtăşirea valorilor specifice şi pe sentimentul de apartenenţă"), în ambianţa problematică a alunecării – în societatea de masă, totodată societatea de consum – de la identitate la identificări multiple (prin apartenenţa la un grup), după cum observă Michel Maffesoli; se petrece „alunecarea de la morală la etică", cea din urmă demonstrînd un soi de „imediatitate", cu înţelegerea diferenţei între „a avea morală şi a te servi de morală"[2].

Cert, în contextul globalizării, etica a devenit vitală; valorile etice pretind (mai mult decât oricând) revizuire şi reafirmare.

Deşi tot mai insistent abordată ca ansamblu de principii de reglementare a comportamentului şi a relaţiilor dintre indivizi, grupuri, comunităţi sociale, etica poate fi operaţională numai prin fundamentarea pe *valori* şi *teorii* care să echilibreze, prin reflecţie, cunoaştere şi voinţă, între perspective generale şi situaţii concrete; căci, nevoie este nu de mai multă, ci mai *bună* reglementare, etica fiind „nu numai dezirabilă, ci şi profitabilă"[3].

Distingând între *etica filosofică* şi *etica aplicată*, referitor la aceasta din urmă, un compartiment important îl reprezintă etica educaţională, ce presupune atât o serie de particularităţi clamate pentru o bună practică în instituţiile de educaţie formală (şi nu numai), cât şi cadrul pregătitor, totodată o punte de legătură, pentru diverse etici profesionale la care, funcţie de specializare, subiecţii aderă.

Eficacitatea oricărui demers etic este în legătură cu oferta filosofiei morale, prin *doctrinele* majore consacrate. De neocolit sunt: utilitarismul, deontologismul şi etica virtuţii. Recursul la acestea într-o paradigmă multiplă, a explorării valenţelor prin care interferează şi se susţin reciproc – iar nu prin punerea lor în disjuncţie –, fireşte, considerând notele definitorii fiecăreia, înlesneşte cunoaşterea dublată de înţelegere nuanţată a problemelor etice care apar pretutindeni şi mereu; drept urmare, identificarea posibilităţilor de soluţionare a acestora.

Utilitarismul etic este o variantă a consecinţionismului. După cum indică denumirea, accentul cade pe efectele unei alegeri, decizii, acţiuni. Este o teorie a

[2] Michel Maffesoli, *Revrăjirea lumii. O etică pentru timpurile noastre*, Editura Institutul European, Iaşi, 2008, p. 59.

[3] *Values and Ethics for the 21st Century*, BBVA Open Mind, Madrid, 2012, p. 21.

modernităţii, având ca reprezentanţi pe Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Richard M. Hare, Peter Singer. Termenul central este *utilitatea* înţeleasă ca proprietatea oricărui obiect prin care se tinde la a produce beneficiu, avantaj, plăcere, bine, fericire ori a împiedica durerea, răul, nefericirea[4]. Din unghiul utilitarismului atât normativ, cât şi acţional, în lucrarea-manifest pentru doctrina utilitaristă, Mill explică „utilitatea sau principiul celei mai mari fericiri" ca vizând „acele acţiuni bune în măsura în care procură fericire şi rele dacă procură nefericire"; în discuţie este fericirea sau starea-de-bine proprie nu doar agentului, ci „aceea a tuturor celor vizaţi. ...utlitarismul cere (agentului) a fi imparţial ca un participant dezinteresat şi binevoitor" în privinţa binelui personal şi al celorlalţi[5].

Teoria deontologistă, fondată de Immanuel Kant, are ca termen de referinţă *datoria* (gr. *déon*). Prioritate se acordă aplicării principiilor etice, considerând accepţiunea „imperativului categoric" (imperativul kantian): „acţionează ca şi când maxima acţiunii tale ar trebui să devină, prin voinţa ta, lege universală a naturii". Merită a evidenţia importanţa deosebită a eticii datoriei pentru a înţelege principiul autonomiei, al respectului pentru demnitatea fiinţei umane, în strînsă legătură cu inviolabilitatea „legii morale", cu libertatea şi responsabilitatea în ultimă instanţă. Întru aceasta provoacă, în fond, acelaşi „imperativ categoric" în formula practică; anume, de a acţiona astfel încât să considerăm „umanitatea atât în propria persoană, cât şi în persoana oricui altuia, totdeauna, în acelaşi timp, ca scop, iar niciodată numai ca mijloc"[6]. O contribuţie notabilă în câmpul deontologismului aparţine filosofului W.D. Ross, care propune conceptul de „datorii *prima facie*" – modulând apelul la principii funcţie de aspectele care primează în diferitele situaţii ale vieţii -, clasificate în trei grupe: 1. datorii către alţii bazate pe actele noastre anterioare: fidelitatea, reparaţia morală, gratitudinea; 2. datorii către alţii care nu se bazează pe actele noastre anterioare: binefacerea, nonvătămarea, conformarea la cerinţele dreptăţii; 3. datorii către noi înşine – în fapt, o singură datorie: autoperfecţionarea[7].

În triumviratul doctrinar asupra căruia ne oprim, un loc major revine *eticii virtuţii*. Consacrată încă din Antichitate, prin *Etica nicomahică* a lui Aristotel – căruia îi datorăm şi definirea, mereu de actualitate, a conceptului de *virtute* ca „medie între extreme": virtutea (gr. *àreté*) este „o dispoziţie habituală dobândită în mod voluntar", „calea de mijloc între două vicii, unul provocat de exces, celălalt de insuficienţă"; virtutea este „o medietate" care, „în raport cu binele suprem şi cu perfecţiunea, reprezintă punctul cel mai înalt"[8] –, teoria (propriu-zis teoriile)

---

4 Cf. Jeremy Bentham, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Dover Publications, Mineola NY, 2007.

5 John Stuart Mill, *Utilitarianism*, Bantam, New York, 1961, pp. 194, 204.

6 Immanuel Kant, *Critica raţiunii practice. Întemeierea metafizicii moravurilor*, Editura IRI, Bucureşti, 1995, pp. 231; 238.

7 W.D. Ross, *The Right and the Good*, Hackett, Indianapolis IN, 1988, pp. 21-22.

8 Aristotel, *Etica nicomahică*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1988, 1106b35-1107a5.

virtuţii a(u) revenit puternic aproximativ la jumătatea sec. al XX-lea; prin aşa-numita „turnură areteică”, mişcare în plină dezvoltare în prezent, în care se înscriu Vladimir Jankélévitch, Elizabeth Anscombe, Philippa Foot, Alasdair MacIntyre, Rosalind Hursthouse, André Comte-Sponville, Michael Slote ş.a.

Raportarea la *virtute* ca valoare centrală aşază în orizontul eticii drept aretelogie – în sensul de ştiinţă despre *vrednicia*, ba chiar *excelenţa fiinţei umane* (pe filiera etimonului grecesc *àreté*, transpus în latină ca *virtūs, virtūtis*)[9]; ceea ce permite, pe de o parte, considerarea omului în perspectiva vocaţiei cu care vine în lume – a desăvârşirii umanităţii sale –, pe care el o poate împlini sau, dimpotrivă, o poate rata; pe de altă parte, considerarea omului ca agent raţional, înzestrat cu voinţă liberă de alegere, decizie şi făptuire, totodată cu capacităţi afectiv-emoţionale, afirmându-se ca purtător şi al unei identităţi sociale, individul în relaţia cu celălalt, împletire a unicităţii eului cu alteritatea. În teoriile virtuţii, importanţa prioritară revine agentului, respectiv caracterului/excelenţei acestuia, readucându-ne în atenţie înţelepciunea de extras dintr-o celebră spusă a pre-socraticului Heraclit: „ethos anthropos daimon” (Fr. 119), tradusă îndeobşte prin: „caracterul este destinul omului”.

Este locul a aminti şi despre virtuţile evidenţiate şi promovate, în termenii unei ample mişcări-program de educare a moralităţii în SUA, „Character counts!”: încredere (onestitate, integritate, respectarea promisiunii, loialitate), respect (civilitate, politeţe, decenţă, demnitate, autonomie), responsabilitate (capacitatea de a da seama de cele făptuite, urmărirea excelenţei, autocontrol), corectitudine (imparţialitate, egalitate de şanse), grijă (bunăvoinţă, altruism), civism (respectarea legilor, voluntariat, angajament în sfera publică)[10].

Abordarea prin concilierea celor trei doctrine menţionate, evitând poziţiile radicale – de ruptură şi, uneori, de opoziţie între acestea –, este de ajutor pentru înţelegerea, asumarea, respectarea conţinutului axiologic-normativ al eticii, în vederea asigurării *stării-de-bine* (la nivel individual şi colectiv, prin armonizarea condiţionărilor personale, socio-culturale şi naturale).

Astfel de teorii sunt necesare şi de folos. Însă, ceea ce contează este felul în care ele prind viaţă, modul în care sunt aplicate la probleme şi situaţii practice într-o cazuistică extrem de vastă, implicând comentarii variate[11]. Este nevoie de o aparte *grijă* (nu întâmplător, una dintre formele virtuţii aduse insistent în atenţie, în

---

[9] Pentru o imagine cuprinzătoare, a se vedea Carmen Cozma, *Introducere în aretelogie. Mic tratat de etică*, Editura Universităţii „Alexandru Ioan Cuza”, Iaşi, 2001.

[10] „The Six Pillars of Character”, în Michael S. Josephson, *Making Ethical Decisions*, Josephson Institute of Ethics, Los Angeles CA, 2002.

[11] A se vedea, spre exemplu, Meira Levinson and Jacob Fay (eds.), *Dilemmas of Educational Ethics: Cases and Commentaries*, Harvard Education Press, Cambridge MA, 2016.

anii din urmă; o provocare pentru marile tradiţii etice, deopotrivă, prin conectarea cu valoarea empatiei, un element decisiv în procesul educării moralităţii[12]).

Este nevoie de judecată şi înţelegere pe temeiuri filosofice, în termenii unei *înţelepciuni practice* pe care să o demonstreze şi să o pună în act, înainte de toţi, cadrele didactice. Ele reprezintă actorii principali care fac vie o autentică *etică educaţională* nu numai datorită unui angajament pe baza reglementărilor cuprinse în coduri şi legi, dar – şi mai cu seamă – a unui angajament responsabil, cu devotament, al împlinirii datoriei – ceea ce înseamnă internalizarea reglementărilor codificate –, ca veritabile personalităţi de *vocaţie*. Este vorba despre ceea ce, în perspectiva „personalismului energetic", a reliefat C. Rădulescu-Motru: „partea cea mai nobilă din sufletul omenesc", dovada caracterului „excepţional şi totuşi necesar", energie de muncă creatoare, tenacitate, generozitate, cinste, bunătate, „răspundere faţă de viitorime": „Omul de vocaţie este omul care depăşeşte activitatea obişnuită a personalităţii productive. Această depăşire priveşte nu atât cantitatea, cât calitatea. ...are o productivitate originală şi închinată binelui social, cum nu o au ceilalţi oameni. El este dezinteresat, ...munceşte fără calcul", faptele sale se nasc „dintr-o motivare mai adâncă, incomparabil mai adâncă de cum izvorăsc faptele cele mai voluntare ale omului obişnuit. ...Viaţa omului de vocaţie apare, de aceea, ca desfăşurându-se la porunca unei chemări. Originalitatea lui constă în faptul că îşi înţelege chemarea"[13].

Abordarea profesiei ca vocaţie, în principal, de către cei dedicaţi educaţiei ar trebui să fie întâiul imperativ asumat de către aceştia. Ceea ce ar înlesni şi realizarea acordării la/conformării cu reglementările derulate în orice cod de conduită profesională, în genere în orice tip de concretizarea a moralismului legal. Baza este dată de o formare etică reală, greu – dacă nu chiar imposibil – de atins fără o pregătire filosofică[14].

În balansul a ceea ce *este* şi ceea ce *ar trebui* şi *este de dorit să fie*, între real şi ideal, pe de o parte, accedem la o mai adecvată cunoaştere şi considerare a unui ansamblu de *valori* fundamentale: onestitate, datorie, devotament, bunăvoinţă, iubire etică, înţelepciune, fericire, moderaţie, dreptate, respect, cooperare, solidaritate, curaj, demnitate, libertate, generozitate, răbdare, încredere, empatie, grijă, responsabilitate etc. Pe de altă parte, dispunem de o robustă ghidare după *principii* etice. Expresie a normativităţii morale, regulile şi principiile s-au structurat ca urmare a negocierilor şi acordurilor liber consimţite între indivizi raţionali cu privire la idei etice fundamentale, la relaţionarea cu problemele existente într-un

---

12 Michael Slote, *The Ethics of Care and Empathy*, Routledge, London and New York, 2007.

13 C. Rădulescu-Motru, *Vocaţia, factor hotărâtor în cultura popoarelor*, în *Personalismul energetic şi alte scrieri*, Editura Eminescu, Bucureşti, 1984, pp. 649-740.

14 A se vedea Peg Tittle, „Ethics without Philosophers", *Ethical Technology*, May 4, 2013, Institute for Ethics and Emerging Technologies, https://ieet.org/.

anumit context, în vederea armonizării scopurilor şi intereselor diverse, a statornicirii înţelegerii, a consensului social.

Satisfăcând criteriile universalităţii (sunt standarde generale aplicabile tuturor subiecţilor), imparţialităţii (tratarea intereselor fiecăruia ca fiind egale) şi calificării (sau specificării condiţiilor în care un comportament este apreciat ca fiind acceptabil sau inacceptabil)[15], principiile etice nu au caracter absolut, în sensul că raportarea la ele nu ar admite excepţii. Dimpotrivă, în aplicarea lor, subiecţii trebuie să probeze rezonabilitate, moderaţie, flexibilitate, adaptabilitate la situaţii concrete ale vieţii – tocmai pentru a nu se ajunge la absurdităţi; de unde, din nou, necesitatea înţelepciunii practice formate şi dezvoltate pe fundaţia unei culturi filosofice.

Printre cele mai importante şi de folos principii etice, se articulează: *justa măsură* – în orizontul doctrinei medianităţii lansate încă din Antichitate. Este valoarea-normă care lămureşte asupra semnificaţiei experimentării, în permanenţă, de către fiinţa umană a aspiraţiei la echilibrul optim (fragil, dar necesar), dincolo de tensiunea polilor antagonişti; respectiv, conciliere şi depăşire a stărilor conflictuale, a situaţiilor dilematice; *„regula de aur"* – considerată a fi un principiu de maximă importanţă, odată ce rezumă întreaga moralitate. Formulată în versiunea unei datorii, dar şi a unui drept, „regula de aur" exprimă exigenţa de a-i trata pe ceilalţi aşa cum vrem să fim noi înşine trataţi în situaţii similare (şi a nu face altora ceea ce nouă nu ne place – după cum îndeamnă, spre exemplu, sapienţialitatea populară românească); *beneficienţa* şi *nonvătămarea* – în spiritul utilitarismului etic, de a face alegeri, a lua decizii şi a acţiona de partea celui mai mare bine al celor mai mulţi ori – dacă nu există alternativă – a celui mai mic rău cu putinţă şi care să afecteze pe cât mai puţini; *acordul cu natura* – imperativ enunţat încă de filosofii stoici: a încerca a trăi „în rezonanţă cu natura", a învăţa de la aceasta, a-i urma legităţile mai degrabă decât a ne opune acestora. Este un principiu actualizat în special în cadrul eticii mediului, în legătură cu exigenţa „respectului faţă de natură" (şi a responsabilităţii faţă de viaţă în toate formele ei de manifestare)[16]; *responsabilitatea* şi *precauţia* (sau prudenţa informată) – prin şi dincolo de studii de mediu şi legislaţie, în interpretare morală ca normă de a acţiona preventiv, spre a reduce hazardul potenţial dacă există „motive suficiente de îngrijorare", mai ales în „societatea riscului" (Ulrich Beck), pentru a se evita un rău ireversibil; luând seama la particularităţile şi ritmul avansului tehno-ştiinţei, în condiţiile celei de-„a patra revoluţii industriale" (Klaus Schwab); *dreptatea-echitate*, respectiv „vălul ignoranţei" – în viziunea lui John Rawls, enunţare a imperativului „poziţiei originare"

---

15 Emmett Barcalow, *Moral Philosophy: Theories and Issues*, 2nd edition, Wadsworth Publishing Company, Belmont CA, 1998, pp. 21-24.

16 A se vedea, spre exemplu, Paul W. Taylor, *Respect for Nature: A Theory of Environmental Ethics*, 2nd edition, Princeton University Press, Princeton NJ, 1989.

în care subiecţii raţionali se pot pune de acord în legătură cu libertatea fundamentală şi distribuirea bunurilor sociale, cu deschidere spre egalitatea şanselor[17]; *ajutorarea* – în înţelesul lansat de Iain King, ca expresie a exigenţei de a-i ajuta pe ceilalţi dacă efortul şi timpul acordat contează mai mult pentru aceştia decât pentru propria persoană[18] etc.

Raportat la asemenea valori şi principii etice, ne dăm şansa de a capta, în unitate dinamică şi integratoare, morala; cu ştiinţa şi capacitatea de a delibera proprii unui agent-*om de caracter* în stare a activa echilibrul între obiceiuri/ uzanţe/cutume nu de puţine ori ieşite din sfera moralei în sensul ei restrâns (ca ceea ce este pozitiv, constructiv, bine) şi norme rămase mai mult în zona formulărilor abstracte (deşi, generate de nevoia autentică de a restrânge, ba chiar de a scoate din scenă stările-de-lucru supărătoare, de haos, neproductive, şi de intrare în ordine, de cultivarea a acesteia). Vom fi izbutind a nu aluneca, la urma urmei, în zona încălcărilor „moralităţii elementare", în versiunea „compromisului inadmisibil" întreţinut de indiferenţă, ipocrizie, resentiment, impostură, rea-credinţă, invidie, narcisism[19].

Enunţurile normative, ridicate la nivel de generalitate ca principii, luminează, orientează şi, deopotrivă, oferă puncte de sprijin – în metaforele farului, busolei şi ancorei –nicidecum pentru încorsetarea, ci tocmai pentru eliberarea fiinţei umane, ferind de la multe rele, greşeli, suferinţe (nu neapărat a fi experimentate de către fiecare, atâta vreme cât se poate învăţa din cultura livrescă, precum şi din înţelepciunea de viaţă transmisă pe cale orală). Ele trimit numai la ceea ce înseamnă rectitudine morală, la valori pozitive autentice, la ceea ce este recomandabil moral (ca vrednic de admiraţie şi laudă). Este ceea ce s-a cernut, într-o îndelungată experienţă, ca fiind bun, ceea ce merită a fi promovat şi urmat, funcţionând şi ca model de comportament.

Doctrinele, valorile şi principiile menţionate sunt temelie teoretică şi pentru etica academică – o etică aplicată în mediul universitar -, într-o mai largă etică educaţională şi, totodată, o etică în cercetarea ştiinţifică.

În centru este procesul educaţiei, care presupune şi cunoaştere, promovare şi împărtăşire de valori etice comune, de credinţe şi convingeri morale, de principii general-valabile, care fundamentează şi susţin lucrul în serviciul Binelui comun, oferirea de *modele* validate în decursul istoriei; mai precis: modele cu putere de a marca pozitiv transformarea umană.

Cu deosebire, conştientizarea importanţei acestora din urmă merită a fi adusă în discuţie. Etimonul – lat. *modus-modi* – chiar facilitează înţelegerea termenului, aici, de referinţă: măsură sau etalon, paradigmă, tip(ar), exemplu. Este vorba despre

---

17 John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge MA, 1971, pp. 60-83.

18 Iain King, *How to Make Good Decisions and Be Right All the Time: Solving the Riddle of Right and Wrong*, Continuum, London / New York, 2008.

19 Cf. Vasile Morar, *Moralităţi elementare*, Editura Paideia, Bucureşti, 2001.

măsura ca valoare și principiu, apreciată încă din Antichitate; de-ar fi să amintim doar îndemnul-poruncă „mēdēn ágan"/„nimic prea mult" (de pe frontispiciul Templului lui Apollo din Delphi), la vechii greci; respectiv, „est modus in rebus"/„este o măsură în toate" (Horațiu, *Satirae* I.1.106) – orice exces (și, deopotrivă, orice deficit) fiind reprobabil. De unde, imperativul justei/bunei/sfintei măsuri în toate – normă de prim rang care, deși nu își revelează imediat potențialul, indică un fapt de necontestat: a păstra dreapta măsură ne ferește de multe greșeli, ne oprește de la căderea în extreme; oricare ar fi ele, în plus sau minus, sunt păgubitoare, provoacă prejudicii, duc la eșec, suferință, boală etc.

Formă a eticii profesionale, *etica academică* angajează o serie de standarde (personale și instituționale) de comportare pentru toți cei interesați. Dar, nu se rezumă la ceea ce codurile de conduită („artificial construite") pot oferi; ele fiind doar „armura rigidă" a moralității care se dovedește ineficace fără o „re-personalizare" prin „revenirea responsabilității morale de la linia de sosire (unde a fost exilată) la punctul de plecare (unde îi este locul) al procesului etic."[20] Așadar, este nevoie de o veritabilă cunoaștere, înțelegere și interpretare a fondului filosofico-moral al eticii academice; este nevoie de reflecție morală și voință, pentru interiorizarea și respectarea, în chip firesc, a unor enunțuri codificate; în ultimă instanță, o activare a *datoriei* moral-profesionale, ceea ce include dezvoltarea capacității de auto-reglementare. Astfel încât, să devină realitate reușita activității educației superioare, în climatul manifestării *libertății academice* – condiție prioritară pentru toți membrii comunității academice, în interiorul Universității, ca și în relațiile cu mediul social pe care aceasta îl servește. Intim legate de libertate, sunt: responsabilitatea profesională și socială, onestitatea, corectitudinea intelectuală și morală, dreptatea și echitatea, autonomia personală, meritul, respectul și toleranța, bunăvoința și grija, transparența, dar și confidențialitatea.

Valoare-nucleu în ansamblul unei etici academice – luând seama la ceea ce se pretinde a fi cultura și misiunea Universității – este *integritatea academică*.

Conceptul (din lat. *integer*: întreg, complet) trimite la calitatea omului de a fi integru, de a acționa cu integritate; a fi onest, a respecta principii morale intrate în zestrea personală și care sunt în consonanță cu cele afirmate instituțional.

Integritatea a devenit o temă de acut interes, în ultimii ani, la nivel mondial; resimțindu-se nevoia unei *culturi a integrității* ca o normalizare a educației, în contextul actual de „haos moral" și de „panică morală"[21].

Definitorie pentru moralitate, *integritatea* este o *virtute* (valoarea etică princeps; *àreté*-a, ca desăvârșire a umanității din sinele profund al omului, realizare a „talantului" care se află în stare latentă), însemnând rectitudine, onoare, noblețe

---

[20] Zygmunt Bauman, *Etica postmodernă*, Editura Amarcord, Timișoara, 2000, p. 40.

[21] Barbara Killinger, *Integrity: Doing the Right Thing for the Right Reason*, 2nd edition, McGill-Queen's University Press, Montreal & Kingston•London•Ithaca, 2010.

morală; a fi întreg şi complet, ne-divizat, necorupt, ireproşabil; corupţi devenind prin greşeală (generată de ignoranţă, neglijenţă, dar – cel mai grav –, şi în deplină cunoştinţă de cauză a agentului şi în mod voluntar); înseamnă: a fi de încredere, loiali, atenţi cu ceilalţi, bine informaţi; a dovedi maturitate, disciplină, simţul datoriei, înţelepciune practică; comportare în acord cu spusa, a face ceea ce este corect/drept pentru un scop (de asemenea) îndreptăţit; a acţiona „de partea a ceea ce este bine”, pe fondul motivelor şi al voinţei bune[22] – fără de care orice demers devine zadarnic.

Integritatea este o trăsătură vitală de caracter; nu ne naştem cu ea, ci avem a lucra necontenit în direcţia formării ei. De maximă însemnătate, integritatea nu este defel lesne de cultivat şi manifestat într-un climat de excesiv individualism, în „era narcisismului” (Christopher Lasch) – tocmai opusul integrităţii –, într-o societate cu valori răsturnate, în care „succesul se măsoară, cu prioritate, după statut, faimă, putere”; în care materialismul şi consumerismul întreţin lăcomia, invidia, aroganţa şi intoleranţa, manipularea, minciuna, încălcarea promisiunilor, secretomania, cinismul, alienarea – factori de subminare a integrităţii[23].

După cum observă universitarul american Michael C. Jensen, fără integritate nimic poate funcţiona. Integritatea este „un fenomen pur pozitiv” la care ar trebui să ne raportăm ca la o lege, asemenea legii gravitaţiei; a o nesocoti conduce la suportarea de consecinţe nedorite, la cădere şi suferinţă[24].

Necesitatea dezvoltării acestei virtuţi în sistemul universitar se justifică şi numai dacă realizăm amploarea luată de îngrijorătorul fapt al prezenţei – la nivel global – a unei „culturi a înşelăciunii”. Un autor care şi-a consacrat mare parte a activităţii *temei integrităţii*, Donald McCabe, în colaborare cu Kenneth D. Butterfield şi Linda Klebe Treviño, a abordat-o pe larg în volumul *Cheating in College: Why Students Do It and What Educators Can Do About It* (2012) – eşantionul, ales nu întîmplător: studenţii de azi fiind profesioniştii (inclusiv, factorii decidenţi) de mâine. McCabe este şi fondatorul Centrului Internaţional pentru Integritate Academică (afiliat la Rutland Institute for Ethics, Clemson University, South Carolina), care a dat publicităţii un text de referinţă[25]; sunt numite, drept valori-principii: onestitatea, încrederea, corectitudinea, respectul, responsabilitatea, curajul. Punerea lor în act constituie temelia pentru a face cât mai eficientă promovarea integrităţii academice, în acord cu menirea educaţiei universitare.

---

22 Cf. Robert Merrihew Adams, *A Theory of Virtue: Excellence in Being for the Good*, Oxford University Press, Oxford / New York, 2006.

23 Barbara Killinger, *op. cit.*, pp. 6-11.

24 Michael C. Jensen, „Integrity: Without It Nothing Works”, *Rotman Magazine*, Fall 2009, https://papers.ssrn.com/.

25 *The Fundamental Values of Academic Integrity*, T. Fishman (ed.), 2nd edition, International Center for Academic Integrity, Clemson University, Clemson SC, 2013.

Extensie a integrităţii personale (este greu de imaginat că un om de caracter se dez-integrează în mediul socio-profesional, sub influenţa unor factori exteriori), *integritatea academică* este sursa şi cadrul evitării conduitei nonetice (o cale sigură spre eşec, pe termen lung); are rol în dezvoltarea de bune practici, în crearea unui mediu academic etic, în prevenirea şi împiedicarea fraudei intelectuale, asigurarea şi menţinerea reputaţiei instituţiei, protejarea intereselor studenţilor, cadrelor didactice, cercetătorilor care nu recurg la trişare, în respectarea standardelor etice şi a legislaţiei referitoare la conduita profesională. *Integritatea* se învaţă, se exersează şi se consolidează în Universitate – de la care se aşteaptă experienţă şi angajament exemplar de partea onestităţii, încrederii, onoarei; ea constituie (cert, ar trebui să fie) miezul întreprinderii educaţionale.

La polul opus integrităţii, înşelătoria nu este o noutate; doar mijloacele s-au diversificat, mai ales după explozia internetului (practicile „cut/copy-paste", furnizarea şi schimbul de fişiere / „file-sharing", copierea, parafrazarea, traducerea de surse fără indicarea autorului) şi, în genere, din cauza unora dintre particularităţile informatizării la nivel social – cu diluarea până la ştergere a graniţelor dintre spaţiul real şi cel virtual –, a interpretării de către aşa-zişi „postmodernişti" a plagiatului ca semn de relativism cultural etc.; fireşte, această „cheating culture" funcţionează pentru cei care nu vor să depună efort, preferă suficienţa epistemică, superficialitatea şi aleg scurtăturile.

Încălcări ale integrităţii educaţionale se înregistrează frecvent, la nivel global, compromiţând serios standardele mediului academic. O imagine, în această privinţă, oferă un vast text publicat în 2013, sub titlul *Global Corruption Report: Education*.

Dincolo de o combinaţie toxică de factori (între care presiunea laturii financiare şi aplicarea modelului pseudo-corporatist în conducerea şi administrarea Universităţii), rămâne responsabilitatea cadrelor didactice care îşi înţeleg rolul covârşitor în societatea contemporană aceea de a fi actori principali în dezvoltarea integrităţii, tocmai pentru a pune stavilă declinului educaţiei universitare.

Bibliografie

1. Adams, Robert Merrihew, *A Theory of Virtue: Excellence in Being for the Good*, Oxford University Press, Oxford / New York, 2006.
2. Aristotel, *Etica nicomahică*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1988.
3. Barcalow, Emmett, *Moral Philosophy: Theories and Issues*, 2nd edition, Wadsworth Publishing Company, Belmont CA, 1998.
4. Bauman, Zygmunt, *Etica postmodernă*, Editura Amarcord, Timişoara, 2000.
5. Bentham, Jeremy, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Dover Publications, Mineola NY, 2007.
6. Cozma, Carmen, *Introducere în aretelogie. Mic tratat de etică*, Editura Universităţii „Alexandru Ioan Cuza", Iaşi, 2001.
7. Fishman, T. (ed.), *The Fundamental Values of Academic Integrity*, 2nd edition, International Center for Academic Integrity, Clemson University, Clemson SC, 2013.

8. *Global Corruption Report: Education.* Edited by Gareth Sweeney, Krina Despota and Samira Lindner. Earthscan / Transparency International / Routledge, London and New York, 2013.
9. Jensen, Michael C., „Integrity: Without It Nothing Works", *Rotman Magazine*, Fall 2009, https://papers.ssrn.com/.
10. Josephson, Michael S., *Making Ethical Decisions*, Josephson Institute of Ethics, Los Angeles CA, 2002.
11. Kant, Immanuel, *Critica rațiunii practice. Întemeierea metafizicii moravurilor*, Editura IRI, București, 1995.
12. Killinger, Barbara, *Integrity: Doing the Right Thing for the Right Reason*, 2nd edition, McGill-Queen's University Press, Montreal & Kingston•London•Ithaca, 2010.
13. King, Iain, *How to Make Good Decisions and Be Right All the Time: Solving the Riddle of Right and Wrong*, Continuum, London / New York, 2008.
14. Levinson, Meira and Jacob Fay (eds.), *Dilemmas of Educational Ethics: Cases and Commentaries*, Harvard Education Press, Cambridge MA, 2016.
15. Maffesoli, Michel, *Revrăjirea lumii. O etică pentru timpurile noastre*, Editura Institutul European, Iași, 2008.
16. McCabe, Donald, Kenneth D. Butterfield, Linda Klebe Treviño, *Cheating in College: Why Students Do It and What Educators Can Do About It*. John Hopkins University Press, Baltimore MD, 2012.
17. Mill, John Stuart, *Utilitarianism*, Bantam, New York, 1961.
18. Morar, Vasile, *Moralități elementare*, Editura Paideia, București, 2001.
19. Rawls, John, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge MA, 1971.
20. Rădulescu-Motru, C., *Vocația, factor hotărâtor în cultura popoarelor*, în *Personalismul energetic și alte scrieri*, Editura Eminescu, București, 1984, pp. 649-740.
21. Ross, W.D., *The Right and the Good*, Hackett, Indianapolis IN, 1988.
22. Slote, Michael, *The Ethics of Care and Empathy*, Routledge, London and New York, 2007.
23. Taylor, Paul W., *Respect for Nature: A Theory of Environmental Ethics*, 2nd edition, Princeton University Press, Princeton NJ, 1989.
24. Tittle, Peg, „Ethics without Philosophers", *Ethical Technology*, May 4, 2013, Institute for Ethics and Emerging Technologies, https://ieet.org/.
25. *Values and Ethics for the 21st Century*, BBVA Open Mind, Madrid, 2012.
26. Vlăduțescu, Gh., *Ideea critică la greci și alte scrieri*, Editura Academiei Române, București, 2016.

3. Responsabilitatea socială a universităţilor. De la CSR la USR: etică, moralitate, bune practici

Prof.univ.dr. VALENTIN NIŢĂ

3.1. Introducere

Conceptul de Responsabilitate Socială Corporatistă (Corporate Social Responsability – CSR) este specific în primul rând firmelor de afaceri care îşi stabilesc politicile şi strategiile ţinând cont de mediul în care evoluează dar şi de comportamentul şi atitudinea lor faţă de grupurile de interese, comunitate şi întreaga societate. Treptat, acest concept a fost adoptat şi adaptat de mediul universitar pornind de la valorile de bază promovate de acesta: etica şi moralitatea. Responsabilitatea Socială a Universităţilor (University Social Responsability – USR) poate fi caracterizată prin: formarea cetăţenilor activi utili societăţii, comportament etic, angajament civic, grija faţă de mediu, bunăstarea comunităţii, filantropia etc. Există numeroase bune practici care pot fi identificate fie din comportamentul individual al universităţii fie din acţiuni desfăşurate de asociaţii, alianţe de universităţi care, fie din proprie iniţiativă, fie prin proiecte, pot fi avute în vedere la definirea şi explicarea acestui concept.

3.2. De la CSR (Corporate Social Responsability) către USR (University Social Responsability)

Cartea Verde a Comisiei Europene (Iulie 2001) defineşte CSR ca un concept în care companiile integrează preocupările pentru social şi mediu în operaţiunile lor de afaceri şi în interacţiune cu stakeholderii.

Piramida lui Caroll are la bază responsabilitatea economică, fundamentată pe organizare pentru a fi profitabilă. Responsabilitatea juridică presupune ca organizaţia să respecte legile şi „să joace după regulile jocului". Responsabilitatea etică conform căreia organizaţia are obligaţia de a face ceea ce este drept, just şi corect. Nivelul de top al Piramidei se referă la responsabilităţile filantropice conform

cărora organizaţia trebuie să contribuie cu resurse către comunitate şi să amelioreze calitatea vieţii[1].

Cercetarea privind abordarea responsabilităţii sociale corporatiste se bazează pe următoarele fundamente teoretice: conţinutul, manifestarea, metoda şi strategiile responsabilităţii sociale corporatiste a unei anumite companii sunt determinate de mediul specific a culturii organizaţionale a firmei respective.

Responsabilitatea faţă de personal, consumatori, investitori, guvern, asociaţii şi grupuri de interese diferite, îngrijirea bunăstării comunităţii şi a întregii societăţi, precum şi protecţia mediului sunt principalele domenii ale responsabilităţii sociale corporatiste.

Unii cercetători argumentează că, practic, universităţile şi companiile au aceleaşi probleme:

A. Ambele evoluează pe pieţe globale, se confruntă cu concurenţa fiind obligate să inoveze pentru a fi competitive.

B. Chiar dacă „pieţele" sunt diferite, ambele caută să obţină fonduri, angajaţi cât mai buni, clienţi, parteneri etc.

3.2.1. Dialogul şi relaţia cu stakeholderii

Aplicarea responsabilităţii sociale în domeniul învăţământului superior implică identificarea stakeholderilor şi percepţia lor faţă de satisfacţia şi calitatea serviciului, transferul de cunoaştere, aşteptările lor şi stabilirea mijloacelor de dialog cu aceste grupuri[2].

Raportul publicat în cadrul proiectului UNIBILITY (University Meets Social Responsibility) evidenţiază că „formalizarea unui dialog continuu şi fluid cu stakeholderii este un instrument de management care ajută universitatea în implementarea politicilor specifice USR" [3]. Dialogul poate lua mai multe forme în funcţie de tipul stakeholderului (sponsor, bancă, legiuitor, autoritate publică locală, comunitate, concurent etc.).

Un alt instrument de succes ar putea fi crearea unui Comitet USR din care să facă parte atât managementul universităţii, cât şi reprezentanţii stakeholderilor.

Practic, o abordare strategică în implementarea responsabilităţii sociale în universităţi ar trebui să certifice că acestea acţionează pentru binele tuturor stakeholderilor, având, printre altele, şi scopul de a crea o imagine favorabilă faţă de aceştia.

---

[1] Carroll A., The Pyramid of Corporate Social Responsibility, *Business Horizons*, vol. 34, no. 5, pp. 39-48, 1991, disponibil online la http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G.

[2] Vazquez, J.L., Aza, C.L., Lanero, A., Students' experiences of university social responsibility and perceptions of satisfaction and quality of service, UDK 159.95-057.87:378.147](460), 2014.

[3] Wallace, M., Resch, K. (Eds), *University Meets Social Responsibility (UNIBILITY) – 2015-2017 Report*, The UNIBILITY consortium, publicat de the UNIBILITY project, www.postgraduatecenter.at/ unibility, 2017, p. 6.

3.2.2. Etica şi moralitatea ca fundamente ale responsabilităţii sociale în universităţi

„Universităţile au o misiune morală, dincolo de cea a transmiterii cunoaşterii"[4], afirmaţia aparţine lui Arthur C. Danto, filozof, profesor emeritus, la Universitatea Columbia. Conform acestuia, universitatea trebuie să folosească informaţia în mod etic respectând diversele posibilităţi de utilizare a acesteia. Universitatea trebuie „să pornească de la greutatea morală a adevărului în sine, şi de la etica de a-l găsi, de la responsabilitatea corectitudinii în luarea în considerare a dovezilor şi de respectul datorat convingerilor, altele decât cele proprii" .

Două aspecte principale trebuie avute în vedere atunci când se abordează problema responsabilităţii sociale în universităţi. Conform lui Bok[5] primul este legat de dezvoltarea morală a studenţilor: cum ar putea universităţile să-şi afirme poziţia strategică pentru a încuraja studenţii să se gândească mai atent la problemele etice astfel încât să-şi amelioreze raţionamentul moral. Un al doilea aspect se referă la proiectele care au un impact social conduse de universităţi. Tot mai multe universităţi apelează la măsurarea performanţei prin indicatori-cheie utilizaţi în mediul de afaceri de manageri care se referă la „întreprinderea universitate".

Moralitatea poate fi văzută din două perspective:

A. Individuală, din care rezultă aşa-numita Responsabilitate Socială Individuală (ISR) care este motivată de dorinţa de a face bine şi de a-i ajuta pe alţii.

B. Colectivă din care rezultă aşa-numita Responsabilitate Socială Colectivă. Cazul particular al acesteia este Responsabilitatea Socială Universitară sau a Universităţilor (USR).

Responsabilitatea socială este pe de o parte internă, iar pe de altă parte externă organizaţiei şi trebuie integrată în funcţionarea acesteia.

3.2.3. Responsabilitatea Socială a Universităţilor (USR)

Reiser[6] defineşte conceptul USR ca fiind „acea politică ce conduce la performanţa comunităţii universitare (studenţi, cadre didactice şi administraţie) bazată pe

---

[4] Parsons, A., Literature Review On Social Responsibility in Higher Education, *Occasional Paper Number 2 UNESCO Chair for Community Based Research and Social Responsibility in Higher Education*, 2014, disponibil online la https://dspace.library.uvic.ca/bitstream/handle/1828/5221/Parsons_Amy_MA_2014.pdf;sequence=1.

[5] Bok, D. (2004), „Beyond the Ivory Tower: Social Responsibilities of the Modern University" apud Dima, A. M., Vasilache, S., Ghinea, V., Agoston, S., A Model of Academic Social Responsibility, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 38 E/2013, pp. 23-43.

[6] Reiser, J. (2007), „*Managing University Social Responsibility (USR)*" apud Mohamed, A.T.E., A Framework for University Social Responsibility and Sustainability: The Case of South Valley University, Egypt, *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, Vol:9, No:7, 2015, disponibil online la

calitatea eticii printr-un management responsabil al impactului produs de univer-sitate asupra educaţiei, cunoaşterii şi mediului, într-un dialog interactiv cu societatea pentru a promova un mediu durabil dezvoltării umane." Alţi cercetători propun şi alte variante ale definiţiei: „nevoia de a întări angajamentul civic şi cetăţenia activă … voluntariatul …printr-o abordare etică, dezvoltând un sentiment de cetăţenie civică prin încurajarea studenţilor, a cadrelor universitare să ofere servicii sociale comunităţii lor locale sau să promoveze angajamentul lor pentru ecologie şi mediu pentru o dezvoltare locală şi globală sustenabilă".

Velazquez *et al.*[7] definesc universitatea sustenabilă ca fiind acea „instituţie de învăţământ superior care, în întregime sau ca parte a acestuia, antrenează şi promovează, la nivel regional şi global, minimizarea efectelor negative asupra mediului, economiei, societăţii şi sănătăţii generate de utilizarea resurselor, cu scopul îndeplinirii funcţiilor sale de învăţare, cercetare, informare şi parteneriat în aşa fel încât să ajute societatea către o tranziţie pentru un stil de viaţă durabil".

Unele din cele mai active şi implicate universităţi în integrarea CSR şi aplicarea unor principii specifice sunt universităţi din America Latină. Contribuţiile conceptuale sunt importante. Astfel, de exemplu, o atenţie importantă este acordată studenţilor. De la Calle *et al.*[8] definesc USR ca fiind „angajamentul în dezvoltarea la studenţi a abilităţii de a acţiona, de a asculta şi de a dialoga, de a se poziţiona atunci când se confruntă cu probleme, de a şti cum să privească prin ochii altora, de a învăţa să se pună în locul altuia, de a avea o gândire critică, capabilă să identifice părţile întregului şi interdependenţa lor şi de a fi empatic. Este vorba de a face, de a avea abilitatea de influenţare a mediului în care evoluează, învăţând să lucreze ca parte a unei echipe pentru a participa şi coopera cu alţii pentru schimbarea social, învăţând să-şi dezvolte propriile capacităţi responsabile cu scopul de a ajunge la o participare activă în societate".

Pornind de la această definiţie, De la Calle[9] separă într-o oarecare măsură Responsabilitatea Socială a Universităţii de Responsabilitatea Socială a Studentului

---

https://waset.org/publications/10002007/a-framework-for-university-social-responsibility-and-sustainability-the-case-of-south-valley-university-egypt.

7 Velazquez L., Munguia N., Platt A., Taddei J. (2006), „Sustainable University: what can be the matter?", Journal of Cleaner Production, apud Mohamed, A.T.E., A Framework for University Social Responsibility and Sustainability: The Case of South Valley University, Egypt, *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, Vol:9, No:7, 2015.

8 De la Calle C., García Ramos, J. M., Giménez Armentia, P., Ortega de la Fuente, M. (2008), „Validación y medida de la responsabilidad social en la Universidad", Revista Complutense de Educación, 19(2), 385-404, apud Martí Noguera J.J., Moncayo J. E., Martí-Vilar M., *Review of Methodologies for Evaluating University Social Responsibility*, Digital de Investigación en Docencia Universitaria, December 2014 – Volume 8 – Issue 1, LIMA (PERU).

9 De la Calle, C. (2010). *La formación de la responsabilidad social del universitario: un estudio empírico.* (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid). Retrieved from http://eprints.ucm.es/10187/1/T31406.pdf apud Martí Noguera J.J., Moncayo J. E., Martí-Vilar M., *Review of*

care ar fi: „angajamentul social pe care mi-l asum astăzi ca student de a învăţa să-mi practic profesia din perspectiva servirii altora".

Strategia Universitară a Spaniei, aprobată în anul 2015, afirmă că universităţile nu trebuie să aibă ca misiune doar învăţarea şi cercetarea ci şi să fie responsabile pentru ajutarea studenţilor să-şi găsească un loc de muncă, să încurajeze promovarea valorilor etice, să contribuie la dezvoltarea economică şi socială. Din acest punct de vedere, USR este un concept care integrează toate funcţiile sale şi activităţile sale cu nevoile societăţii printr-o implicare activă în comunitate, într-o manieră etică şi transparent, în aşa fel încât să corespundă aşteptărilor stakeholderilor. Altfel spus, USR înseamnă să ofere servicii educaţionale într-o abordare etică, să răspândească cunoaşterea într-un mod responsabil, cu un bun management şi în respectul şi dezvoltarea sensului cetăţeniei responsabile, încurajând studenţii şi stafful academic să promoveze dezvoltarea sustenabilă.

Universităţile devin astfel instituţii multiple cu multiple funcţii şi misiuni multiple.

Reiser[10] a identificat 4 tipuri de impact pe care USR poate să le aibă:

1. Impactul organizaţional – Universitatea are responsabilitate faţă de angajaţi şi mediu;

2. Impactul cognitiv – se referă la cunoaştere prin responsabilitatea ştiinţifică şi tehnică a cercetării;

3. Impactul social – creşterea „comunităţilor de învăţare reciprocă pentru dezvoltarea socială";

4. Impactul educaţional – pregătirea studenţilor pentru a deveni cetăţeni responsabili şi pentru a participa la dezvoltarea societăţii.

3.3. Bune practici

Aspen Institute a stabilit o ierarhie a şcolilor de business bazată pe conţinutul educaţional etic, social şi de mediu diferită de cea mult mai vehiculată a criteriilor tradiţionale (*Beyond the Grey Pinstripes*). O prezenţă permanentă în acest top, Universitatea Stanford din California, a înfiinţat Centrul pentru Inovare Socială care propune încă din 1999 o combinaţie între cercetare, educaţie şi iniţiativă cu scopul de a genera un impact real asupra celor mai dificile probleme ale dezvoltării sustenabile.

Methodologies for Evaluating University Social Responsibility, Digital de Investigación en Docencia Universitaria, December 2014 – Volume 8 – Issue 1, LIMA (PERU).

[10] Reiser, J. (2007), „Managing University Social Responsibility (USR)", apud Mohamed, A.T.E, A Framework for University Social Responsibility and Sustainability: The Case of South Valley University, Egypt, *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, Vol:9, No:7, 2015.

Pe aceeaşi linie, NYU Stern School of Business dezvoltă programe care au un impact social incorporând responsabilitatea socială astfel încât să fie stabilite conexiuni între mediul de afaceri şi societate „învăţând şi făcând". Un astfel de program este Iniţiativa cu Impact Social care furnizează studentului opt alternative de lucru într-un program care încearcă să producă schimbări sociale. La terminarea studiilor de licenţă studenţii pot aplica pentru Fondul de practică cu impact social care finanţează primul an de studiu la master cu sume de până la 10000 USD cu condiţia efectuării de către aceştia a practicii pe perioada verii într-o organizaţie non-profit, într-o întreprindere socială lucrativă sau să-şi înfiinţeze propria afacere socială.

Asociaţia pentru promovarea sustenabilităţii în învăţământul superior (AASHE) furnizează administratorilor, facultăţilor, angajaţilor şi studenţilor, dar şi mediului de afaceri: o gândire de lider şi resursele esenţiale în termeni de cunoştinţe, oportunităţi deosebite pentru dezvoltarea profesională şi un cadru unic pentru demonstrarea valorii şi a avantajului competitiv generate de iniţiativele sustenabile.

AASHE defineşte viabilitatea într-un mod incluziv, cuprinzând sănătatea umană şi ecologică, justiţia socială, siguranţa mijloacelor de trai şi o lume mai bună pentru toate generaţiile. AASHE a dezvoltat STARS – The Sustainability Tracking, Assesment & Rating System, ca un instrument de măsurare a performanţei universităţilor în domeniul sustenabilităţii. Acest sistem cuprinde următoarele criterii de evaluare a universităţilor:

a. Investiţiile şi dezvoltarea comunitară (20 puncte) – este vorba de investiţii în proiecte comunitare (implicarea directă a universităţilor fie în calitate de lideri, fie de parteneri în proiecte care interesează comunitatea). Ele sunt evaluate financiar şi sunt luate în considerare pornind de la o limită minimă.
b. Ajutor de caritate şi ajutor în caz de catastrofe (10 puncte) – este vorba de donaţiile pe care le face universitatea unor organizaţii (de exemplu ONG-uri) care au ca scopuri sociale sau scopuri de intervenţie în cazuri dificile din societate. Donaţiile sunt evaluate financiar şi sunt luate în considerare pornind de la o limită minimă.
c. Dezvoltarea capitalului uman regional (10 puncte) – este vorba de contribuţia universităţii evaluată, pe de o parte, prin numărul de studenţi provenind din regiunea în care activează iar, pe de altă parte, prin numărul de absolvenţi angajaţi în regiune.
d. Impactul asupra mediului (10 puncte) – este vorba de identificarea unor elemente ca: pagină web dedicată sustenabilităţii; existenţa unor programe de conservare a energiei, a apei, de reciclare şi o politică a transportului.

Centrul pentru Cetăţeni şi Comunitate al Universităţii Butler din Indianapolis, SUA a implementat în curriculum Indianapolis Community Requirement (ICR). Conform acestor cerinţe studenţii universităţii trebuie să urmeze şi să finalizeze cel puţin un curs ICR înainte de absolvire. Cursul poate fi dintre cele obligatorii sau dintre cele opţionale. Mai concret, impune studenţilor să participe într-un număr de parteneriate comunitare reciproce la care ei pot confrunta cunoştinţele din şcoală cu

experienţe reale din comunitatea urbană din Indianapolis. Centrul pentru Cetăţeni şi Comunitate urmăreşte beneficii pentru studenţi:

- Ameliorarea abilităţilor învăţate în şcoală astfel încât să demonstreze relevanţa muncii academice pentru dezvoltarea lor personală şi profesională;
- Ameliorarea competenţei culturale şi creşterea conştientizării problemelor actuale ale societăţii în ceea ce priveşte domeniile academice de interes;
- Îmbunătăţirea abilităţilor interpersonale;
- Promovarea dezvoltării studenţilor inclusiv prin dezvoltarea responsabilităţii civice;
- Îmbunătăţirea reţelelor existente şi afilierea lor în cadrul Comunităţii din Indianapolis pentru referinţe, stagii şi plasări la locuri de muncă;
- Promovarea abilităţilor de învăţare independentă şi de rezolvare a problemelor.

Reţeaua Talloires este o asociaţie internaţională de instituţii care îşi propune să promoveze angajamentul civic al educaţiei superioare. Reţeaua şi-a început activitatea în septembrie 2005, printr-o conferinţă la nivel global care a implicat 29 de şefi de învăţământ superior din 23 de ţări care s-au adunat la Centrul European al Universităţii Tufts din Talloires, Franţa. Începând cu anul 2018, reţeaua are 379 de instituţii membre în 77 de ţări, cu o înscriere combinată de peste 6 milioane de studenţi. Reţeaua găzduieşte conferinţe, susţine publicaţii despre implicarea civică a universităţilor, oferă sprijin financiar şi tehnic reţelelor universitare regionale şi acordă Premiul anual MacJannet pentru iniţiativele de implicare civică a studenţilor universitari. Reţeaua desfăşoară mai multe acţiuni concrete care urmăresc:

- extinderea angajamentului civic şi a programelor de responsabilitate socială într-un mod etic, prin predare, cercetare şi servicii publice;
- integrarea responsabilităţii publice prin exemplul personal şi politicile şi practicile instituţiilor de învăţământ superior;
- crearea cadrelor instituţionale pentru încurajarea, recompensarea şi recunoaşterea bunelor practici în serviciul social de către studenţi, cadre didactice, stagiarii şi partenerii lor din comunitate;
- asigurarea că standardele de excelenţă, dezbaterea critică, cercetarea ştiinţifică şi judecata de la egal la egal se aplică riguros atât angajamentelor faţă de comunitate, cât şi altor forme de învăţământ universitar.

Printre primele finanţări acordate membrilor reţelei se numără programul de granturi acordat universităţilor din Chile, cu suportul acordat de Fundaţia Walmart şi cu ajutorul Participa (un ONG cu experienţă în domeniu), pentru a îmbunătăţi situaţia economică a persoanelor de sex feminin marginalizate din comunităţile sărace.

Un alt proiect a fost Youth Economic Participation Initiative (YEPI), lansat în 2012, care a oferit granturi pentru mai multe ţări din lume (Burkina Faso, Rwanda, Zimbabwe, Africa de Sud, Malaysia, Pakistan, Chile şi Mexic), cu sprijinul

Fundaţiei MasterCard, cu scopul de a crea şi testa modele inovative pentru ca studenţii din universităţile implicate să devină angajaţi şi antreprenori de succes în comunităţile lor.

În martie 2012 s-a lansat seria Leaders in the Civic Engagement Movement publicată în engleză şi spaniolă în newsletter-ul lunar.

Calitatea implicării civice a universităţii este evaluată şi recompensată prin acordarea unui premiu anual: MacJannet Prize for Global Citizenship.

Universitatea din Valladolid (Spania) consideră responsabilitatea socială în învăţare ca funcţie socială principală atât în conţinutul curriculei universitare, cât şi în metodologia didactică. De asemenea, cercetarea trebuie să amelioreze situaţia realităţii imediate, prin transferul ştiinţific şi tehnologic generat de universităţi în colaborare cu agenţii economici şi sociali. Principiile care ar trebui să stea la baza unei universităţi responsabile ar trebui să fie: formarea unor profesionişti competenţi într-un anumit domeniu cu o ierarhie a valorilor şi atitudinilor utilizabile în viaţă; formarea unui set de convingeri asupra lumii; pregătirea pentru trăirea alături de alţii; angajamentul etic de a acţiona numai în beneficiul umanităţii.

Universităţile din America de Sud au dezvoltat mai multe proiecte de asumare a responsabilităţii sociale. *Universitatea din Concepcion (Chile)* a lansat în anul 2001 proiectul *„Build the Country University"* (UCP, acronym în spaniolă). La acest proiect au participat iniţial 13 universităţi, atât publice, cât şi private, de orientare catolică. Primul seminar comun şi-a propus să răspundă la întrebarea: „Chile, ce ceri de la universităţile tale?". Astfel, s-a lansat un dialog care să articuleze un proces menit să determine cum pot fi universităţile responsabile social. În vederea operaţionalizării proiectului, a fost creată Catedra de Responsabilitate Socială. Prima acţiune întreprinsă de aceasta a fost să recenzeze întreaga ofertă academică pentru a identifica acele elemente, resurse care ar putea duce la performanţă în domeniul responsabilităţii sociale. Unul din rezultate a fost definirea aşa-numitului Comportament Social Responsabil (Socially Responsible Behavior – SRB) descris ca un set de comportamente morale ale unei persoane.

Asociaţia Universităţilor Iezuite din America Latină (AUSJAL – acronim de la denumirea în limba spaniolă) este o altă organizaţie a universităţilor din America Latină care în anul 2003 a stabilit la una din reuniuni pregătirea unui document instituţional care să definească USR şi să propună unii indicatori. În anul 2005 a fost propus discuţiei un draft despre „Politici şi Indicatori ale Responsabilităţii Sociale în AUSJAL". El a fost completat de un alt document, „Consolidarea instituţională a USR la Proiectul AUSJAL", menit să stabilească orientările privind conceperea indicatorilor, diagnosticarea managementului dar şi întărirea legăturilor între universităţi în domeniul responsabilităţii sociale.

O abordare interesantă propune University of London[11], care utilizează o Declaraţie privind Responsabilitatea Socială, actualizată în fiecare an şi revizuită la cinci ani în concordanţă cu strategia universităţii. Declaraţia are mai multe principii care detaliază implicarea universităţii în social. Ea este interesantă întrucât scoate în evidenţă unele abordări originale, concrete, spre deosebire de altele mai generale. Astfel, în capitolul „Londra şi lumea" declaraţia se referă la implicarea în comunitate, universitatea acţionând în calitate de custode al multor clădiri istorice, unele aparţinând moştenirii culturale. Grija se referă la întreţinere (lucrările respectă specificaţiile durabilităţii în construcţii), la deschiderea către publicul larg şi la utilizarea în scopuri academice. Studenţii sunt încurajaţi să se integreze în comunitate şi să înveţe să se autodirijeze şi să se autodisciplineze în comportament. Este încurajat un mediu pentru dezvoltarea interesului şi abilităţilor personale, sociale, academice şi culturale. Implicarea în comunitate este încurajată prin: încurajarea participării publicului la evenimentele interne; accesul în clădirile universităţii; dezvoltarea unui program de granturi mici acordate cercetătorilor cu condiţia ca ele să implice şi o audienţă neacademică. Sustenabilitatea şi mediul nu lipsesc din această enumerare, pe de o parte, universitatea recunoscând că sunt probleme ale secolului XXI, iar pe de altă parte, implementând proiecte care privesc amprenta de carbon, managementul deşeurilor sau folosirea unor alternative de transport cât mai puţin poluante. În acelaşi timp, universitatea urmăreşte să devină un bun angajator cu un personal care contribuie pozitiv la dezvoltarea comunităţii locale, la calitatea învăţământului superior din Marea Britanie şi, în general, la dezvoltarea comunităţii globale.

Un alt exemplu de bune practici este un proiect (deja menţionat), *University Meets Social Responsibility (UNIBILITY)* în cadrul oferit de ERASMUS+, care are ca scop să ofere o serie de recomandări şi exemple concrete de bune practici universităţilor pe măsură ce acestea răspund rolului lor social în contexte variate: regionale, naţionale, europene şi globale. Fiecare universitate are autonomie de decizie în ceea ce priveşte „gradul de responsabilitate socială" pe care vrea să-l implementeze. Totuşi, o implicare profundă ar aduce anumite beneficii[12]: creşterea recunoaşterii publice a cercetării universităţii; creşterea cooperării cu industria sau organizaţiile publice; creşterea impactului universităţii în societate şi contribuţia la rezolvarea provocărilor societale; creşterea impactului cercetării universitare asupra vieţii sociale şi culturale a comunităţii locale; promovarea participării universitare la elaborarea politicilor.

---

[11] *University of London – Corporate Social Responsibility Statement*, disponibil online la https://london.ac.uk/sites/default/files/2017-10/Corporate_Social_Responsibility_Statement_external.pdf.

[12] Wallace, M., Resch, K. (Eds), *University Meets Social Responsibility (UNIBILITY) – 2015-2017 Report*, The UNIBILITY consortium 2017, publicat de the UNIBILITY project, www.postgraduatecenter.at/unibility, p. 4.

Un exemplu de bune practici privit dintr-o altă perspectivă îl oferă Universitatea din Manchester, Marea Britanie. Raportul de progres[13] elaborat pentru anul universitar 2015/2016 în contextul aplicării Planului Strategic Manchester 2020 se orientează mai mult spre recunoaşterea proiectelor, activităţilor şi acţiunilor de responsabilitate socială prin premierea lor. Universitatea a fost una dintre cele doar opt universităţi engleze recunoscute pentru angajamentul lor de a promova egalitatea în învăţământul superior pentru care a obţinut Premiul de Bronz al Cartei Egalităţii Raselor în 2015. Iniţiativa Guvernatorului Şcolar al Universităţii, care a văzut 514 de angajaţi şi absolvenţi care au preluat aceste roluri (de responsabilitate socială) în şcoli, a fost onorată cu Premiul de Aniversare al Reginei pentru Serviciul Voluntar, în timp ce schema de ocupare a forţei de muncă a câştigat premiul Impact Social la Premiile 2016 Guardian Sustainable Business. Programul pilot Manchester Access a sărbătorit cea de-a zecea aniversare, cu un număr de aproximativ 2.898 de studenţi din medii mai puţin avantajoase care au beneficiat de program de la începutul acestuia. Galeria de artă a universităţii, Whitworth, a fost aleasă atracţia cea mai mare a vizitatorilor de către Premiile VisitEngland.

3.4. Unele concluzii

Conceptul de Responsabilitate Socială a Corporaţiilor aparţinând mediului de afaceri „a inspirat" mediul educaţional la nivel de învăţământ superior, universităţile adoptându-l şi adaptându-l cu scopul de a răspunde unor noi provocări ale mediului social-economic în care evoluează acestea. Am ajuns astfel de la CSR (Corporate Social University) la USR (University Social Responsibility). Practic, această nouă responsabilitate, după cum insistă un număr important de specialişti, a devenit, pe lângă învăţare şi cercetare, a treia misiune a universităţii. În argumentarea acesteia este adus în discuţie (uneori şi cu tentă filosofică) conceptul de moralitate, atât individuală, cât şi colectivă. Transpunerea lui în practică duce la comportamentul etic (atât al organizaţiei, cât şi al membrilor acesteia). Numeroase opinii converg către ideea că USR priveşte atât mediul intern, cât şi mediul extern. La nivel intern, există abordări concrete, de exemplu, ce înseamnă aplicarea CSR în curriculum, iar răspunsul duce de multe ori spre discipline ca Etica sau CSR. Dar există şi abordări care se referă la USR ca având drept obiectiv formarea studenţilor pentru a deveni „buni cetăţeni". La nivel extern, discuţia merge mai mult către responsabilitatea faţă de stakeholderii care influenţează mai mult sau mai puţin evoluţia universităţii. Un concept care se situează în ambele niveluri este responsabilitatea faţă de mediu: cum integrează acest concept universitatea în curriculum dar şi ce face universitatea pentru mediu la nivel intern (managementul deşeurilor,

---

13 StocktakeReport, 2015/16, *A review of progress against Manchester 2020: the Strategic Plan for The University of Manchester*, disponibil online la http://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=32621.

al apei, amprenta de carbon) precum şi la nivel extern (contribuţii proprii singulare sau în cooperare cu alţii). Dincolo de aceste abordări ştiinţifice, există de mai mult timp, o vastă experienţă, fie ea la nivel individual (al universităţii) sau la nivelul a tot felul de asociaţii care acţionează în spiritul responsabilităţii sociale a universităţilor. Ele îmbogăţesc câmpul de analiză, aducând o contribuţie importantă prin „colecţia” de bune practici oferite.

Aflăm astfel despre grija faţă de marginalizaţi, de lupta împotriva sărăciei, de susţinerea educaţională a celor fără resurse, de susţinerea antreprenoriatului şi de multe altele care întregesc imaginea pozitivă a USR.

Prin toate acestea se justifică recunoaşterea pe care o acordă unele asociaţii prin premierea „campionilor” în acest domeniu.

Bibliografie

1. Bok, D., „Beyond the Ivory Tower: Social Responsibilities of the Modern University”, 2004, apud Dima, A.M., Vasilache, S., Ghinea, V., Agoston, S., A Model of Academic Social Responsibility, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 38 E/2013, pp. 23-43. https://www.researchgate.net/publication/281320551_A_Model_of_Academic_Social_Responsability.
2. Carroll A., The Pyramid of Corporate Social Responsibility, *Business Horizons*, vol. 34, no. 5, pp. 39-48, 1991, disponibil online la http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G., The Pyramid of Corporate Social Responsibility, *Business Horizons*, vol. 34, no. 5, pp. 39-48, 1991, disponibil online la http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G.
3. De la Calle C., García Ramos, J. M., Giménez Armentia, P., Ortega de la Fuente, M. (2008), „Validación y medida de la responsabilidad social en la Universidad“, *Revista Complutense de Educación*, 19(2), 385-404, apud Martí Noguera J.J., Moncayo J. E., Martí-Vilar M., *Review of Methodologies for Evaluating University Social Responsibility*, Digital de Investigación en Docencia Universitaria, December 2014 – Volume 8 – Issue 1, LIMA (PERU).
4. Parsons, A., Literature Review On Social Responsibility in Higher Education, *Occasional Paper Number 2 UNESCO Chair for Community Based Research and Social Responsibility in Higher Education*, 2014, disponibil online la https://dspace.library.uvic.ca/bitstream/ handle/1828/5221/ Parsons_Amy_MA_2014.pdf;sequence=1.
5. Reiser, J., *„Managing University Social Responsibility (USR)”*, 2007, apud Mohamed, A.T.E., A Framework for University Social Responsibility and Sustainability: The Case of South Valley University, Egypt, *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, Vol:9, No:7, 2015, disponibil online la https://waset.org/publications/10002007/a-framework-for-university-social-responsibility-and-sustainability-the-case-of-south-valley-university-egypt.
6. StocktakeReport, *A review of progress against Manchester 2020: the Strategic Plan for The University of Manchester*, 2015/16, disponibil online la http://documents.manchester.ac.uk/ display.aspx?DocID=32621
7. *University of London – Corporate Social Responsibility Statement*, disponibil online la https://london.ac.uk/sites/default/files/2017-10/Corporate_Social_Responsibility_Statement_external.pdf.
8. Vazquez, J.L., Aza, C.L., Lanero, A., Students’ experiences of university social responsibility and perceptions of satisfaction and quality of service, UDK 159.95-057.87:378.147](460), 2014.
9. Velazquez L., Munguia N., Platt A., Taddei J. (2006), „Sustainable University: what can be the matter?”, Journal of Cleaner Production, apud Mohamed, A.T.E., A Framework for University

Social Responsibility and Sustainability: The Case of South Valley University, Egypt, *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, Vol:9, No:7, 2015.
10. Wallace, M., Resch, K. (Eds), *University Meets Social Responsibility (UNIBILITY) – 2015-2017 Report*, The UNIBILITY consortium, publicat de the UNIBILITY project, www.postgraduate center.at/unibility, 2017.

4. Calitate, etică şi responsabilitate socială în învăţământul superior: o analiză exploratorie

Conf.univ.dr. ANDREI ŞTEFAN NEŞTIAN

O temă actuală de discuţie în ceea ce priveşte calitatea serviciilor realizate de universităţi este aceea a lărgirii sferei de operabilitate a conceptelor şi sistemelor de asigurare a calităţii. Situaţia evocată este generată de o serie de evoluţii ale perspectivei din care principalii actori instituţionali privesc problemele de asigurare a calităţii în universităţi. Astfel, spectrul problemelor abordate la nivelul standardelor europene şi al metodologiilor de evaluare externă utilizate de agenţiile naţionale de evaluare şi acreditare în domeniul calităţii este un subiect important de discuţie. Una dintre problemele ridicate este aceea a limitării mecanismelor de evaluare a calităţii strict la domeniul educaţiei şi cercetării din universităţi, versus alternativa extinderii acestor mecanisme şi asupra altor activităţi ale universităţii: serviciile pentru viaţa studenţilor (cămine, cantine), biblioteci, relaţiile internaţionale şi studenţii străini, *lifelong learning*, sustenabilitate etc.

Nevoia extinderii acestor mecanisme de asigurare a calităţii spre noi zone de interes este generată de creşterea conştientizării universităţilor şi a agenţiilor de asigurare a calităţii cu privire la impactul pe care îl au aceste aspecte, considerate poate pe nedrept marginale când ele sunt mai degrabă emergente, pe măsură ce cultura calităţii devine tot mai puternică în universităţi. Odată cu aprofundarea cunoaşterii reciproce a tuturor actorilor implicaţi în viaţa universităţii, asistăm la o rafinare a nevoilor şi a practicilor de răspuns pentru satisfacerea acestora. Este o evoluţie culturală autoîntreţinută. Etica în relaţiile dintre universitate şi părţile sale interesate este definită şi redefinită de modelele comportamentale întâlnite în interacţiunile directe sau în surse de informare externe, ambele părţi învăţând din aceste interacţiuni. Această formă de cunoaştere etică a ceea ce este bun, dorit, acceptabil, benefic, eficient, generează un nou nivel al aşteptărilor uneia din părţile interesate şi un nou nivel al practicilor agreate de universitate. În esenţă, astfel este definită esenţa calitativă a ofertei de satisfacere a intereselor părţilor interesate, pe care o generează universitatea prin deciziile şi acţiunile proprii. Procesele de cercetare a pieţei muncii, de dialog cu angajatorii şi de supraveghere a mesajelor din mediul intern şi extern al universităţii conduc la cunoaşterea intereselor şi cerinţelor faţă de universitate ale părţilor interesate. Acestea vor conduce la asumarea de către

universitate a angajamentului social care va sta la baza practicilor sale în domeniul asigurării calităţii şi a responsabilităţii sociale universitare.

Problema definirii limitelor demersurilor de asigurare a calităţii este una legată de eficacitatea acestei activităţi, de resursele instituţionale universitare şi supra-universitare implicate. Ea poate fi analizată la un nivel abstract, prin prisma relaţiei dintre părţile interesate şi o universitate. În Figura 4.1 sunt descrise o serie de elemente care, prin interacţiunea lor, determină un model analitic pentru situaţia analizată: nevoia de limitare sau de extindere a perspectivei demersurilor privind asigurarea calităţii în universităţi.

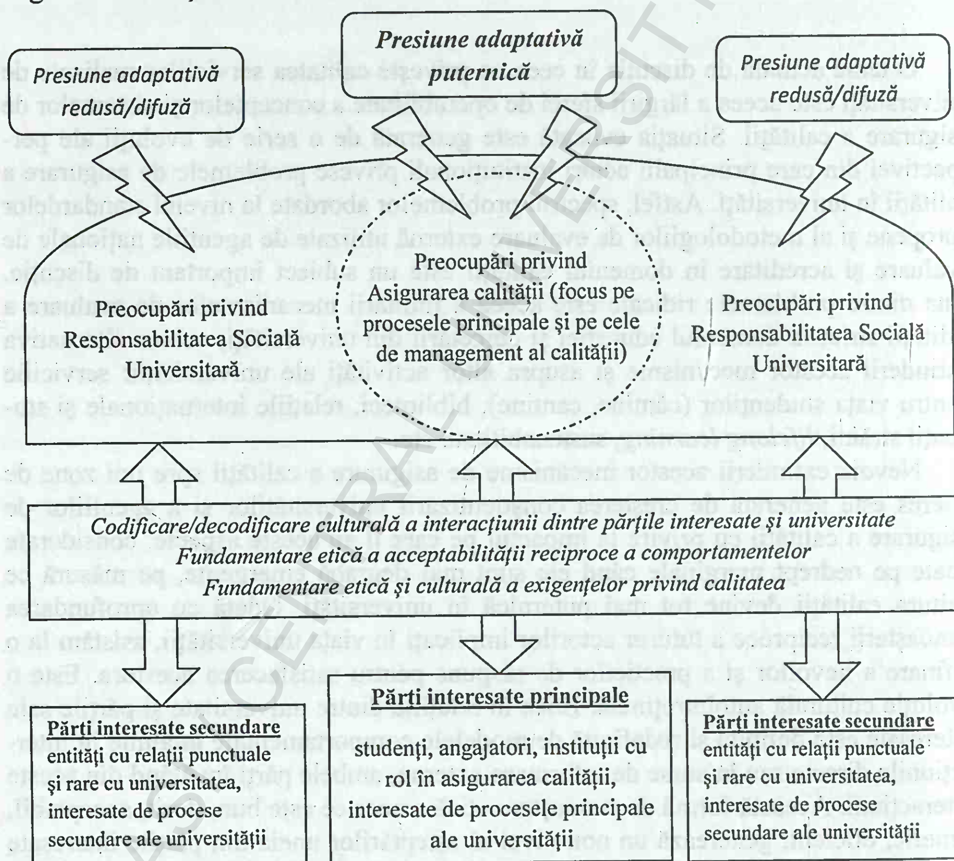


Figura 4.1. Model funcţional pentru analiza posiblităţii extinderii funcţionale a preocupărilor privind asigurarea calităţii

O primă consideraţie de la care am pornit în formularea modelului este aceea că avem în prezent în universităţi o serie de activităţi şi chiar sisteme funcţionale la nivel de universitate, asociate funcţiei de asigurare a calităţii. Acestea funcţionează ca mecanisme adaptative care generează reacţii ameliorative la contactul cu

cerinţele principalelor părţi interesate de procesele definitorii ale activităţii unei universităţi: procesele didactice şi de cercetare. Universităţile supuse proceselor de acreditare naţională au sisteme de management al calităţii funcţionale, care răspund la cerinţele minimale ale agenţiilor naţionale de acreditare şi la cerinţele cunoscute ale studenţilor şi angajatorilor relevanţi. Sunt realizate monitorizări, sunt realizate rapoarte de autoevaluare de uz intern şi adresate evaluatorilor externi, sunt realizate acţiuni corective şi sunt propuse îmbuntăţiri ale activităţii.

Extinderea graniţelor acestui câmp de interes spre alte procese, sau spre faţete măsurabile dintr-o perspectivă diferită ale aceloraşi procese, este una dintre direcţiile de evoluţie care necesită explorare. De ce ar fi necesară extinderea? Focalizarea deciziilor şi acţiunilor universităţii doar spre procesele sale principale, definitorii, poate uneori să producă forme de orbire strategică în relaţia cu acei stakeholderi cu care universitatea intră în contact mai rar, care au o reprezentare difuză şi mai puţin consistentă în procesele operaţionale sau manageriale ale universităţii. De aceea, îmbrăţişarea de către universitate a unei perspective mai largi, de acordare a unei atenţii mai mari şi către aceste presiuni adaptative mai slabe, aparent secundare, devine, prin experienţă, o sursă de îmbunătăţiri de o subtilitate şi un rafinament apreciat, deocamdată, doar de unii membri ai comunităţii universitare.

Relaţia dintre nivelul de dezvoltare al culturii calităţii şi manifestarea acestor noi modele de gândire este mediată la nivel cultural şi etic. Interacţiunile anterioare dintre universitate şi părţile sale interesate redefinesc continuu spectrul normelor comportamentale şi adaugă dimensiuni noi eticii relaţiilor lor. Un exemplu este acela al luării în considerare a sustenabilităţii activităţii unei universităţi, o nouă dimensiune care, prin redefinirea pe care o impune spectrului comportamentelor universitare, generează noi norme şi noi practici, generează noi forme de încadrare a unei anumite acţiuni a universităţii ca fiind calitativ acceptabilă sau inacceptabilă.

Între cultura universitară, etica relaţională dintre universitate şi părţile sale interesate, practicile de management şi asigurare a calităţii, se manifestă un câmp de interferenţă care poate fi constatat prin conexiunile dintre cele trei caracteristici ale vieţii universitare. Astfel, pentru a înţelege şi judeca bine ceea ce face o universitate, este necesară recunoaşterea mecanismelor de codificare şi decodificare culturală a interacţiunii dintre părţile interesate şi universitate. Sensurile culturale ale acestor interacţiuni sunt elemente de profunzime care stau la baza comportamentelor şi normelor comportamentale care le determină. Etica normativă derivată din aceste fundamente culturale creează un câmp etic al acceptabilităţii reciproce a comportamentelor manifestate în interacţiunile dintre o universitate şi părţile sale interesate. Pe baza acestei etici este definit ceea ce este bun, ceea ce este benefic şi de valoare, ceea ce este acceptabil. De aceea, se poate afirma cu certitudine că toate exigenţele, toate cerinţele părţilor interesate au în spate o fundamentare culturală şi o normativitate etică anterior definite. Momentul în care o cerinţă a unei părţi interesate devine parte a practicilor universităţii depinde de recunoaşterea şi

acceptarea valorică, în sens cultural, a normelor comportamentale implicit propuse de partea interesată prin noua cerinţă manifestată.

Situaţia actuală reflectă această dezvoltare, în care universităţile resimt extinderea spectrului cerinţelor faţă de activitatea lor, în care acceptă faptul că trebuie să fie atente chiar şi la presiunile adaptative mai slabe, generate de părţi interesate cu care nu au relaţii de aceeaşi forţă precum cele cu actorii principali ai sistemului clasic universitar. Dilema a cărei rezolvare este încă în stadiu exploratoriu este trasarea limitei dintre demersurile tradiţionale de asigurare a calităţii în universităţi, cu toate elementele sistemice interne şi cu toate instituţiile naţionale şi internaţionale care acţionează în prezent în acest sens, şi demersurile mai largi, asociate logicii generoase a responsabilităţii sociale universitare, în care atenţia ar trebui distribuită asupra unui set mai larg de aspecte ale activităţii universitare. Aceasta ar presupune o lărgire a tematicii abordate de standardele internaţionale şi naţionale în domeniu, o creştere a numărului de criterii şi de standarde incluse în metodologiile de evaluare externă propuse de agenţiile naţionale de asigurare a calităţii şi, nu în ultimul rând, o rafinare şi o dezvoltare a sistemelor de asigurare a calităţii ale universităţilor. Toate acestea presupun însă o creştere a eforturilor instituţionale, de la nivel de universitate, la nivel naţional şi internaţional, şi o scădere a relativă a importanţei acordate fiecărei categorii de criterii şi indicatori de asigurare a calităţii.

Dilema nu este una de natură etică. Universităţile trebuie să răspundă evoluţiei relaţiei lor cu stakeholderii, trebuie să respecte noile norme comportamentale pe măsură ce ele sunt generate de evoluţiile etice din aceste relaţii. Multe universităţi vor crea mecanisme corespunzătoare pentru asta, mai mult sau mai puţin induse de presiuni generate artificial prin sistemul european de asigurare a calităţii. Esenţa dilemei este una operaţională: ce structuri şi ce mecanisme funcţionale din universităţi se vor ocupa de aspectele de responsabilitate socială, aflate deocamdată în stadii emergente? Vor fi aceste probleme incluse în activităţile de asigurare a calităţii sau vor fi repartizate altor structuri, dedicate responsabilităţii sociale universitare? Ce rol va avea cadrul naţional şi internaţional îl alegerea soluţiilor celor mai potrivite?

5. Evaluarea calității educației.
De la standarde la etica evaluării

Prof.univ.dr. TEODORA ROMAN

În contextul permanentelor schimbări socio-economice şi al cerinţelor crescute faţă de serviciile educaţionale, calitatea educaţiei este raportată tot mai mult la nevoile şi aşteptările societăţii[1]. Această orientare spre nevoile şi aşteptările diverselor categorii interesate (*stakeholders*) şi/sau *clienţi* presupune îndeplinirea unui set de standarde de calitate.

Scopul evaluării este acela de a stabili acţiunile corective necesare pentru eliminarea neconformităţilor şi de a propune acţiuni menite să îmbunătăţească activităţile desfăşurate în universităţi.

Evaluarea calităţii educaţiei constă într-o analiză multicriterială a măsurii în care o organizaţie furnizoare de educaţie şi activităţile desfăşurate de aceasta îndeplinesc cerinţele normative obligatorii şi standardele specifice. Atunci când evaluarea calităţii este efectuată de organizaţia furnizoare de educaţie, aceasta ia forma evaluării interne, iar când evaluarea calităţii este efectuată de o agenţie naţională sau internaţională acreditată în acest sens, aceasta ia forma evaluării externe.

Asigurarea calităţii educaţiei este realizată printr-un ansamblu de acţiuni de dezvoltare a capacităţii instituţionale elaborate, planificate şi concretizate în programe de studiu, prin care se generează încrederea beneficiarilor că organizaţia furnizoare de educaţie satisface standardele de calitate. Asigurarea calităţii exprimă capacitatea unei organizaţii furnizoare de a oferi programe de educaţie în conformitate cu standardele anunţate. Aceasta este astfel promovată încât să conducă la îmbunătăţirea continuă a calităţii educaţiei.

În asigurarea calităţii educaţiei sunt avute în vedere trei domenii fundamentale de organizare şi funcţionare a unei organizaţii care doreşte să devină sau este deja instituţie de învăţământ superior. Criteriile, standardele şi indicatorii de performanţă sunt astfel formulate încât accentul să nu fie pus numai pe conformarea unei organizaţii la un set predeterminat sau predefinit de condiţii cantitative şi calitative,

[1] Sahney, S., Banwet, D.K., Karunes, S., Conceptualizing total quality management in higher education, *The TQM Magazine*, Vol. 16, Issue, 2, pp.145-159, 2004, disponibil online la https://doi.org/10.1108/09544780410523044.

ci şi pe angajarea deliberată, voluntară şi proactivă a instituţiei pentru realizarea anumitor performanţe demonstrabile prin rezultate efective.

Domeniile de asigurare a calităţii pentru care au fost elaborate standarde sunt următoarele[2]:

1. ***Capacitatea instituţională*** prin care instituţia arată că dispune de o organizare coerentă şi de un sistem adecvat de conducere şi administrare, are bază materială şi resurse financiare necesare unei funcţionări stabile pe termen scurt şi mediu, precum şi resurse umane pe care se poate baza pentru a realiza misiunea şi obiectivele asumate.

2. ***Eficacitatea educaţională*** se referă la organizarea proceselor de predare, învăţare şi cercetare în termeni de conţinut, metode şi tehnici, resurse, selecţie a studenţilor şi a personalului didactic şi de cercetare, astfel încât să obţină acele rezultate în învăţare sau în cercetare pe care şi le-a propus prin misiunea sa, care trebuie să fie clar formulată.

3. ***Managementul calităţii*** se centrează pe acele strategii, structuri, tehnici şi operaţii prin care instituţia demonstrează că îşi evaluează performanţele de asigurare şi îmbunătăţire a calităţii educaţiei şi dispune de sisteme de informaţii care demonstrează rezultatele obţinute în învăţare şi cercetare. Importanţa acestui domeniu constă, pe de o parte, în concentrarea asupra modului în care instituţia gestionează asigurarea calităţii tuturor activităţilor sale, iar pe de alta, în a face publice informaţiile şi datele care probează un anumit nivel al calităţii.

Cele trei domenii sunt complementare, iar utilizarea lor este obligatorie. Evaluarea are ca obiectiv cunoaşterea tuturor activităţilor, procedurilor şi regulamentelor aplicate în universităţi şi exprimarea unei opinii privind eficacitatea acestora, precum şi formularea de propuneri privind îmbunătăţirea acestora.

Evaluarea externă include trei activităţi succesive:

- analiza raportului de autoevaluare elaborat de instituţia evaluată;
- vizita pe teren au unei echipe formată din 3 evaluatori şi un student, întocmirea fişei de vizită, a anexelor şi a Raportului sintetic;
- definitivarea recomandărilor privind îmbunătăţirea calităţii, după ce acestea au fost discutate cu reprezentanţii instituţiei evaluate, au fost validate în şedinţa Comisiei de specialitate şi în Consiliul ARACIS. Raportul final este transmis instituţiei evaluate.

Activitatea de evaluare se desfăşoară în spiritul colegialităţii cu respectarea confidenţialităţii precum şi a Codului de etică şi a Normelor de conduită profesională (ediţia a 3 a din 2017 stabilită de ARACIS). Acesta stabileşte norme de

[2] Agenţia Română de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior, *Metodologia de evaluare externă, standardele, standardele de referinţă şi lista indicatorilor de performanţă a Agenţiei Române de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior*, disponibil online la http://www.aracis.ro/fileadmin/ARACIS/Proceduri/Metodologie_de_evaluare_externa.pdf.

conduită şi principiile care trebuie respectate de toţi cei implicaţi în procesul de evaluare. Scopul acestui cod îl constituie creşterea calităţii serviciilor educaţionale prin crearea cadrului etic necesar desfăşurării activităţii de evaluare externă a organizaţiilor furnizoare de educaţie, astfel încât evaluatorii să îşi îndeplinească toate obligaţiile care decurg din această activitate cu profesionalism şi corectitudine şi să se abţină de la orice faptă sau acţiune care ar putea aduce prejudicii instituţiei pe care o reprezintă sau ar putea perturba activitatea entităţii evaluate.

Indiferent de natura ei, autorizare provizorie, acreditare sau evaluare periodică, misiunea de evaluare va fi încredinţată acelor persoane care au pregătirea şi experienţa corespunzatoare nivelului de complexitate al misiunii.

Pe parcursul evaluării, evaluatorul va urmări în cadrul entităţii evaluate conformitatea cu legislaţia în domeniul educaţiei, cu standardele stabilite prin Metodologia de evaluare externă, normele şi procedurile proprii elaborate de instituţia evaluată, calitatea şi eficienţa activităţii desfăşurate şi încadrarea în misiunea asumată şi obiectivele fixate.

Evaluatorii au acces la toate documentele şi informatiile pe care le consideră relevante pentru obiectivele misiunii de evaluare. Atât managementul entităţii auditate, cât şi personalul de execuţie trebuie să pună la dispoziţia evaluatorilor documentele şi informaţiile solicitate precum şi condiţiile necesare desfăşurării misiunii. Evaluatorii nu vor interveni în funcţionarea şi conducerea entităţii auditate. Vor formula observaţii pe care le vor discuta cu conducerea entităţii evaluate. Acestea împreună cu recomandările formulate sunt precizate în Raportul sintetic de evaluare a unui program de studii.

O misiune de evaluare încheiată cu succes va crea prin prisma profesionalismului evaluatorilor un climat de încredere care va conduce la promovarea bunelor relaţii între evaluator şi evaluat, bazate pe principiile cooperării, susţinerii şi corectitudinii profesionale. Evaluatorul este responsabil de propriul său comportament în exercitarea atribuţiilor din timpul misiunilor de evaluare.

Bibliografie

1. Agenţia Română de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior, *Metodologia de evaluare externă, standardele, standardele de referinţă şi lista indicatorilor de performanţă a Agenţiei Române de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior*, disponibil onine la http://www.aracis.ro/fileadmin/ARACIS/Proceduri/Metodologie_de_evaluare_externa.pdf.
2. Sahney, S., Banwet, D.K., Karunes, S., Conceptualizing total quality management in higher education, *The TQM Magazine*, Vol. 16, Issue, 2, pp.145-159, 2004, disponibil online la https://doi.org/10.1108/09544780410523044.

6. Influenţe din domeniul responsabilităţii sociale în managementul calităţii în universităţi: utilizarea conceptului de parte interesată (stakeholder) în manualul calităţii al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza” din Iaşi

Conf.univ.dr. ANDREI ŞTEFAN NEŞTIAN

Domeniul Responsabilităţii Sociale Corporative (CSR) încurajează organizaţiile să gândească şi să acţioneze astfel încât să realizeze, prin activitatea lor, un impact pozitiv asupra mediului natural şi asupra părţilor interesate (eng. *stakeholders*). Între părţile interesate menţionate de fiecare dată se numără clienţii, angajaţii şi familiile lor, investitorii şi/sau deţinătorii capitalurilor firmei, comunităţile locale şi instituţii partenere ale Statului. Această perspectivă are inclusă o formă de etică în relaţiile cu alte entităţi, de limitare la un spectru acceptabil a unor comportamente organizaţionale, adoptată de conducerea şi de membrii organizaţiei.

De la universităţi se aşteaptă din ce în ce mai mult să reacţioneze prompt la nevoile societăţii şi să răspundă la o din ce în ce mai largă paletă de părţi interesate de modul în care ele îşi desfăşoară activitatea. Apare astfel un cadru complex de forte adaptative care sunt resimţite de instituţiile de învăţământ superior, în care influenţe generate de aşteptările unui număr mare de părţi interesate trebuie atent identificate pentru a crea un răspuns corespunzător din partea unei universităţi. Rolul social al universităţilor, în acest câmp adaptativ, devine mai pregnant. Dimensiunea socială a intereselor părţilor interesate conduce instituţiile de învăţământ superior spre conceperea de strategii şi implementarea de soluţii care să pună universitatea în ipostaza de determinant principal al bunăstării la nivelul unei societăţi, a unei comunităţi.

În acest context, conceptul de Responsabilitate Socială Corporativă este declinat într-o formă particulară, circumscrisă situaţiei universităţilor. Vorbim despre RSU – Responsabilitatea Socială Universitară[1]. RSU poate fi definit într-un sens larg ca un angajament strategic al universităţii de a considera societatea în ansamblu drept parte interesată şi de a acţiona în consecinţă, pentru a răspunde nevoilor

---

[1] The UNIBILITY consortium, *Unibility, Guidelines for Universities Engaging in Social Responsibility*, 2017, p. 1, consultat în octombrie 2018 pe: https://www.iau-hesd.net/sites/default/ files/ documents/io8_guidelines_final_version_2017-09-12_print.pdf.

societăţii. RSU se traduce şi în identificarea în cadrul societăţii a unor grupuri specific de părţi interesate externe, precum şi a unor părţi interesate interne, pentru a căror beneficiu trebuie orientate în mod echilibrat şi responsabil politicile universităţii.[2]

Această tendinţă, de adoptare a unei perspective orientate spre Responsabilitatea Socială Universitară, contribuie la convergenţa unor modele de gândire şi acţiune considerate anterior izolate. Astfel, activitatea de management a calităţii în instituţiile de învăţământ superior a fost mereu caracterizată de intense dezbateri şi controverse cu privire la tipul de relaţie dintre cadrele didactice şi studenţi, dintre cadrele didactice şi angajatori, dintre universitate şi instituţiile de acreditare etc. Toate relaţiile universităţii, interepretate dintr-o perspectivă asociată ideii de calitate, au fost mereu subiect de dezbateri şi controverse. Controversa clasică este aceea a dublei calităţi a studentului: studentul este considerat clientul profesorului, este cel ale cărui exigenţe trebuie satisfăcute atunci când vorbim de transmiterea cunoştinţelor, dar este exigenţele profesorului trebuie satisfăcute de către student atunci când vorbim de evaluarea achiziţiilor de cunoştinţe şi abilităţi. Acordarea diplomei de studii presupune că instituţia care o acordă are exigenţe care trebuie satisfăcute, deci ea are poziţia unui client, în timp ce studentul pare pus mai degrabă în postura unui furnizor, un furnizor de „răspunsuri corecte" la probele de examinare. Este studentul asimilabil unui „obiect" supus unei procesări, transformat pas cu pas, procesare cu procesare, în produsul finit, absolventul, pe care îl oferim angajatorilor şi societăţii? Acest model de gândire industrial poate părea acceptabil datorită simplităţii sale, dar el este reductionist şi disfuncţional. Această relaţie ambiguă ca poziţie de furnizor-client a celor două părţi are darul de a influenţa puternic gândirea privitoare la calitate din universităţi. Perspectiva corectă este aceea că Studentul reprezintă un beneficiar direct al unui serviciu educational, creat în cadrul acestei necesităţi ca universitatea să manifeste responsabilitate social faţă de părţile interesate de activitatea sa: angajatorii din regiune, statul şi reprezentanţii săi instituţionali, familiile studenţilor, angajaţii universităţii etc.

În anul 2018 am avut prilejul de a lucra, împreună cu membrii Departamentului de Asigurare a Calităţii şi cu membrii Comisiei pentru Managementul Calităţii din universitate, la conceperea Manualului Calităţii al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, ocazie cu care am integrat această perspectivă a Responsabilităţii Sociale Universitare în prevederile sale. În continuare sunt prezentate o serie de adaptări conceptuale realizate în diferite componente ale acestui manual, pentru a incorpora viziunea şi principiile de responsabilitate socială universitară în demersurile universităţii cu privire la managementul calităţii.

Astfel, definiţia „Calităţii", universal recunoscută de specialiştii în domeniul managementului calităţii, este cea oferită de ISO (Organizaţia Internaţională de

[2] *Ibidem*, p. 1.

Standardizare). Conform standardului ISO 9001:2015, ***calitatea reprezintă măsura în care un ansamblu de caracteristici intrinsece îndeplineşte cerinţele.*** Este o definiţie cu puternic iz tehnic şi cu multe sensuri implicite, detectabile de specialiştii în domeniu. Ea nu enunţă clar ale cui sunt caracteristicile şi nici ale cui sunt cerinţele. De aceea, ţinând cont de percepţiile particulare din mediul universitar, în Manualul calităţii menţionat, această definiţie este însoţită de o explicaţie care clarifică aplicabilitatea definiţiei în mediul universitar, cu o clară orientare spre Responsabilitatea Socială Universitară:

„În mediul universitar, prezintă interes calitatea proceselor şi produselor educaţionale, a proceselor de cercetare, a proceselor administrative şi de asigurare a unei bune vieţi studenţeşti. Caracteristicile acestora sunt analizate pentru a se determina măsura în care ele îndeplinesc cerinţele părţilor interesate ale universităţii: studenţi, angajatori, instituţii de acreditare, parteneri în activităţi de cercetare etc."[3]

Pornind de la această definiţie adaptată nevoilor universităţii, şi definiţia non-calităţii a căpătat aspecte specifice:

„*Neconformitatea* reprezintă o abatere de la aşteptările unei părţi interesate sau de la cerinţele stabilite de o specificaţie, de o reglementare legislativă, de la un standard."[3]

Perspectiva RSU este privilegiată şi în declaraţia care arată utilităţile fundamentale ale Manualului Calităţii. Trimiterea la satisfacţia părţilor interesate este încorporată profund, devenind parte esenţială a declaraţiilor universităţii.

„Prin Manualul Calităţii, ***Universitatea*** demonstrează că:

- Sistemul de Management al Calităţii (SMC), implementat în conformitate cu cerinţele Ministerului Educaţiei Naţionale (MEN), a Agenţiei Române de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior (ARACIS) şi a celorlalţi părţi interesate de nivelul calitativ al activităţii universităţii, este documentat, menţinut şi îmbunătăţit continuu;
- asigură conformitatea acţiunilor din cadrul SMC cu politicile privind calitatea pe care şi le-a asumat;
- furnizează consecvent servicii care să satisfacă cerinţele părţilor interesate şi cerinţele reglementărilor în vigoare;
- urmăreşte să crească satisfacţia părţilor interesate prin procesele de îmbunătăţire continuă şi prin asigurarea conformităţii cu cerinţele părţilor interesate şi cu cele ale reglementărilor în vigoare;
- există preocupări pentru îmbunătăţirea continuă a performanţelor în toate domeniile activităţii universităţii."

Sursa: Manualul Calităţii al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, 2018, p. 7

[3] Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, *Manualul Calităţii al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi*, 2018, p. 8, consultat în octombrie 2018 pe http://www.uaic.ro/wp-content/uploads/2018/06/Manualul-calitatii_UAIC_vers-1.0_2018.05.pdf.

Aceeaşi perspectivă referitoare la RSU o găsim şi în ceea ce priveşte scopurile interne şi externe recunoscute ale manualului calităţii:

„MC este folosit în următoarele scopuri:

• Scopuri interne: pentru menţinerea conformităţii proceselor de asigurare a calităţii, pentru informarea şi instruirea personalului cu privire la funcţionarea SMC;

• Scopuri externe: pentru a fi difuzat organismelor ministeriale, instituţiilor de evaluare şi de acreditare, organismelor de control, partenerilor, beneficiarilor şi altor părţi interesate, la cererea acestora."[4]

La nivelul sistemului de management al calităţii pe care Manualul îl descrie, referinţa absolută nu este un client sau o categorie de clienţi, aşa cum ar fi fost de aşteptat, conform practicilor generale din managementul calităţii. Referinţa este la toate categoriile de părţi interesate:

• „UAIC ia în considerare nediferenţiat diversele tipuri de relaţii bilaterale cu părţile interesate, prin evitarea utilizării ca referinţă absolută a conceptelor de client – asociat cel mai adesea schimburilor comerciale – şi de beneficiar – asociat cel mai adesea serviciilor sociale."

• „SMC din cadrul UAIC este stabilit, documentat, implementat, menţinut şi îmbunătăţit continuu, în conformitate cu cerinţele tuturor părţilor interesate. Părţile interesate recunoscute de UAIC sunt prezentate în capitolul 4.1.2 al MC."[5]

În sistemele de management al calităţii, unul dintre cele mai importante principii este acela că încrederea clientului se clădeşte pe o secvenţă de trei paşi realizaţi în deplină congruenţă: Să spui ce faci – Să faci ce ai spus – Să poţi demonstra că ai făcut ceea ce ai spus. Componenta de documentare a proceselor, necesară pentru a demonstra ce s-a realizat, este prezentată pe scurt astfel: „Pentru a conferi încredere că modalităţile de realizare a proceselor sale sunt conforme cu cerinţele privitoare la calitate, UAIC înregistrează, păstrează şi pune la dispoziţie părţilor interesate informaţii documentate."[5] O componentă amplă din Manualul calităţii este rezervată descrierii detaliate a părţilor interesate ale căror cerinţe implicite sau explicite sunt considerate relevante de către Universitatea „Alexandru Ioan Cuza". Primul pas în definirea lor a fost delimitarea lor în părţi interesate externe şi părţi interesate interne. Principiul aplicat a fost acela al naturii intervenţiei lor în procesele universităţii. Astfel, părţile interesate interne sunt cele care, prin natura activităţii lor, intervin sau sunt implicate direct în realizarea proceselor. Au fost identificate trei categorii de părţi interesate interne:

---

[4] *Ibidem*, p. 7.
[5] *Ibidem*, p. 10.

„În relaţiile sale, Universitatea «Alexandru Ioan Cuza» din Iaşi consideră relevante cerinţele asupra calităţii serviciilor sale, provenite de la următoarele categorii de ***părţi interesate interne***:

- Studenţii şi asociaţiile studenţeşti;
- Angajaţii şi organizaţiile de tip sindical ale acestora;
- Funcţiile şi structurile academice de conducere ale universităţii."[6]

Lista părţilor interesate externe, a căror implicare în procesele universităţii se face prin procese de evaluare externă, procese consultative sau colaborative, este mult mai amplă.

„În relaţiile sale, Universitatea «Alexandru Ioan Cuza» din Iaşi consideră relevante cerinţele asupra calităţii serviciilor sale, provenite de la următoarele categorii de părţi ***interesate externe***: • Angajatorii locali, regionali, naţionali sau internaţionali şi asociaţiile profesionale ale acestora; • Instituţiile publice locale, regionale, naţionale sau internaţionale interesate de angajabilitatea studenţilor, de producţia şi difuzarea cunoştinţelor ştiinţifice de către Universitate; • Instituţiile cu roluri în reglementarea şi finanţarea activităţii învăţământului superior românesc şi a cercetării; • Instituţiile de evaluare instituţională şi de acreditare, naţionale şi internaţionale; • Universităţile, companiile şi institutele de cercetare interesate de a colabora ca parteneri; • Elevii şi instituţiile de învăţământ preuniversitar • Comunitatea locală şi vecinii spaţiilor deţinute de Universitate; Orice alte persoane fizice sau juridice care, prin cerinţele lor justificate, pot induce creşterea calităţii activităţii universităţii." ***Sursa: Manualul Calităţii al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, 2018, pp. 10-11***

În Manualul calităţii, importanţa acordată diferitelor părţi interesate este diferită, în funcţie de procesele asupra cărora părţile interesate au cerinţe şi în funcţie de impactul pe care calitatea şi/sau non-calitatea în relaţiile cu acestea l-ar avea asupra universităţii. O categorie importantă de părţi interesate, cu impact major, o reprezintă instituţiile. Dintre cele naţionale, universitatea selectează ca părţi interesate principale „Ministerul Educaţiei Naţionale (MEN) şi Agenţia Română de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior (ARACIS). Între instituţiile internaţionale, ca părţi interesate principale sunt recunoscute European University

---

[6] *Ibidem.*

Association (EUA) şi European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA)"[7].

Pe de altă parte, şi unor organizaţii non-guvernamentale le sunt recunoscute rolurile de părţi interesate importante. Acestea au adesea un rol important în îmbogăţirea vieţii universitare şi sunt parteneri ai multor iniţiative din universitate: asociaţiile studenţeşti, asociaţiile patronale şi profesionale, precum şi sindicatele care au membri din comunitatea universitară.

O problemă importantă pentru managementul calităţii la nivelul unei organizaţii este identificarea proceselor principale din cadrul acesteia. În Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, au fost identificate ca principale procesele de predare-învăţare şi procesele de cercetare. Pentru a clarifica sursele de exigenţe care trebuie luate în considerare în cadrul acestor două categorii de procese, părţile interesate pentru fiecare au fost clar evidenţiate: „Pentru activităţile didactice şi serviciile suport ale vieţii studenţeşti, principalele părţi interesate sunt considerate a fi studenţii şi angajatorii potenţiali ai acestora. Pentru activităţile de cercetare, principalele părţi interesate sunt considerate a fi companiile şi instituţiile din regiunea de Nord-Est şi din România."[8]

Continuând pe aceeaşi logică, tot la părţile interesate se face referire şi în ceea ce priveşte revizuirea Manualului Calităţii: „Revizuirea MC este una dintre căile principale de ameliorare a SMC. Capitolele şi subcapitolele Manualului Calităţii al UAIC sunt revizuite pentru a adaptarea SMC la cerinţele întemeiate ale părţilor interesate, la modificările legislative naţionale, la schimbările în structura organizatorică şi în funcţionarea Universităţii."[9]

O altă componentă fundamentală a Manualului Calităţii al UAIC, modificată pentru a include logica responsabilităţii sociale universitare (RSU), este cea în care sunt definite ***Principiile asigurării calităţii în cadrul UAIC, Principii privitoare la standardele de asigurare a calităţii şi Principiile privind organizarea pentru asigurarea calităţii.*** Toate aceste trei categorii de principii, reprezentând fundaţia valorică a judecăţilor şi acţiunilor universităţii în domeniul calităţii, sunt impregnate de logica RSU.

Principiile asigurării calităţii în cadrul UAIC

În activităţile de asigurare a calităţii, Universitatea a adoptat şi promovează următoarele principii:

- **Valorificarea competenţelor principale ale universităţii,** prin crearea de valoare pentru fiecare dintre părţile interesate. Părţile interesate îşi formulează aşteptări privind calitatea serviciilor universităţii pornind de la aprecieri competitive, bazate pe

[7] *Ibidem*, p. 11.
[8] *Ibidem*.
[9] *Ibidem*, p. 12.

comparaţia cu alţi furnizori de servicii similare. Satisfacerea acestor aşteptări se poate realiza doar prin identificarea factorilor care asigură avantaje competitive în comparaţia cu competitorii relevanţi şi prin modificarea serviciilor oferite pentru a genera avantaje competitive.

- **Autonomia universitară**, ca principiu fundamental, este absolut necesară pentru ca deciziile să fie corect fundamentate, pe baza cunoştinţelor universităţii privind situaţiile întâlnite şi interesele părţilor interesate.
- **Viziunea Conducerii** este aceea de a crea politicile şi strategiile necesare pentru a face Universitatea capabilă să răspundă cu promptitudine la schimbările din mediul educaţional şi din societate per ansamblu.
- **Recunoaşterea universităţii** de către părţile interesate are la bază acţiunile de diferenţiere şi ameliorare facilitate de autonomia universitară. Acreditarea, certificarea, evaluarea externă, premierea pentru calitate, precum şi acceptarea universităţii în consorţii şi reţele de parteneri, sunt căi de obţinere a recunoaşterii calităţii activităţii universităţii.
- **Transparenţa** înseamnă accesul liber al fiecărei părţi interesate la toate informaţiile de interes pentru ea, cu privire la activitatea universităţii. Prin transparenţă, Universitatea demonstrează calitatea oferită. Recunoaşterea valorii actuale şi setarea aşteptărilor viitoare depind de transparenţa universităţii în relaţia cu părţile interesate.
- **Agilitatea** este capacitatea de care Universitatea are nevoie pentru a răspunde schimbărilor rapide – fie ele ameninţări sau oportunităţi – din lumea educaţiei. Ea se reflectă în viteza de modificare a ofertei universitare ca reacţie la modificarea cerinţelor părţilor interesate."

Sursa: Manualul Calităţii al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, 2018, pp. 14-15

Astfel, în prima categorie de principii, cele privitoare la asigurarea calităţii, se afirmă că universitatea urmăreşte crearea de valoare pentru fiecare dintre părţile interesate, că adaptarea la evoluţiile din societate este primordială, că universitatea caută recunoaştere din partea părţilor interesate, că universitatea demonstrează calitatea oferită prin transparenţa pe care o permite, că universitatea doreşte să fie rapid reactivă la cerinţele părţilor interesate.

În cea de a doua categorie se afirmă că referinţele urmărite de UAIC sunt, pe de o parte, standardele sau criteriile de evaluare externă propuse sau impuse de instituţii relevante şi, pe de altă parte, cele obţinute din relaţionarea directă cu beneficiarii şi cu alte părţi interesate. Acest câmp al referinţelor relevante este ameliorat funcţional prin contribuţiile directe ale universităţii şi ale membrilor săi la definirea unor standarde şi criterii mai bine aliniate cerinţelor direct exprimate de părţile interesate.

Principii privitoare la standardele de asigurare a calităţii

Relaţionarea directă. Asigurarea calităţii serviciilor oferite de UAIC are ca determinant principal satisfacerea intereselor părţilor interesate. Relaţionarea directă cu aceştia, pentru a

le cunoaşte nevoile şi a obţine feedback corectiv, este cea mai bună cale de a asigura calitatea serviciilor UAIC.

Relaţionarea cu producătorii de standarde şi criterii de evaluare. Instituţiile publice sau ONG-urile, implicate în asigurarea calităţii în învăţământul superior

prin producerea şi difuzarea de standarde sau seturi agregate de criterii de evaluare, sunt considerate părţi interesate cu impact indirect. Standardele de calitate propuse spre utilizare de către acestea sunt considerate ca referinţe doar în măsura în care ele nu contravin exigenţelor recunoscute ale părţilor interesate cu impact direct (studenţi, angajatori, parteneri în domeniul cercetării etc.).

Îndeplinirea cerinţelor minimale. Asigurarea calităţii, prin raportare la aceste seturi de standarde sau de criterii de evaluare, are la bază principiul îndeplinirii cerinţelor minimale, prin monitorizarea evoluţiei acestora şi implementarea de acţiuni corective pentru modificarea stării proceselor din Universitate implicate.

Asigurarea calităţii serviciilor universităţii nu este limitată la îndeplinirea cerinţelor minimale propuse de o terţă parte care consideră că reuşeşte astfel să sprijine interesele unor părţi interesate, ci urmăreşte satisfacerea intereselor părţilor interesate direct, prin îmbunătăţirea continuă a ofertei de servicii universitare, pe baza relaţiilor bilaterale cu aceştia.

Implicare în adaptarea standardelor şi criteriilor de evaluare. În cazul referenţialelor care nu sunt în acord cu interesele reale ale părţilor interesate, Universitatea se angajează să acţioneze în relaţia cu organizaţia emitentă, pentru a propune aducerea standardelor şi criteriilor în acord cu aceste interese."

Sursa: Manualul Calităţii al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, 2018, p. 15

A treia categorie, cea a principiilor privind organizarea pentru asigurarea calităţii, face referiri esenţiale la participarea părţilor interesate în organismele decizionale sau consultative din universitate, în scopul creării sistematice a unor oportunităţi de comunicare a unor exigenţe şi de interacţiune directă pentru o mai facilă pătrundere a cerinţelor părţilor interesate în logica acţiunilor universităţii.

Principii privind organizarea pentru asigurarea calităţii

- **Asigurarea calităţii în toate structurile.** În UAIC, organizarea pentru asigurarea calităţii se face pe principiul includerii sale între responsabilităţile fiecărui membru al comunităţii academice şi al fiecărei structuri funcţionale.
- **Armonizarea viziunilor privitoare la asigurarea calităţii** se realizează prin deciziile colective ale structurilor de conducere şi ale comisiilor constituite în acest sens.
- **Reprezentarea părţilor interesate.** În cadrul comisiilor cu activitate exclusivă în domeniul asigurării calităţii sunt prezenţi reprezentanţi ai părţilor interesate relevante, în scopul susţinerii directe a intereselor acestora în ceea ce priveşte modul de funcţionare al universităţii.

Sursa: Manualul Calităţii al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, 2018, pp. 15-16

Între activităţile de asigurare a calităţii, un rol-cheie îl are planificarea calităţii. Şi pentru această activitate de management al calităţii a fost realizată o adaptare

pornind de la principiile de responsabilitate socială, pentru focalizarea spre părţile interesate: „Planificarea calităţii în cadrul UAIC se realizează prin stabilirea obiectivelor referitoare la calitate, a resurselor şi activităţilor care contribuie la realizarea lor. Acest proces presupune identificarea nevoilor şi aşteptărilor părţilor interesate, fixarea obiectivelor privind calitatea; specificarea caracteristicilor ofertei de produse şi servicii ale universităţii; stabilirea strategiilor pentru realizarea obiectivelor calităţii şi a resurselor necesare."[10]

Un întreg capitol al Manualului calităţii este dedicat proceselor referitoare la relaţia cu părţile interesate[11]. În conformitate cu practicile identificate cu privire la manualele calităţii din universităţi, denumirea capitolului ar fi trebuit să facă referire la relaţia cu clienţii.

Însă, în universitate, noţiune de client are limitări funcţionale care o fac uneori nepotrivită. Spre exemplu, clientul este văzut ca având trei atribute: de a formula cerinţele privitoare la produs sau serviciu, de a plăti pentru produsul sau serviciul primit şi de a beneficia de avantajele pe care le oferă serviciul sau utilizarea produsului. Însă, în relaţia dintre universitate şi studenţi, care pot fi cel mai uşor priviţi ca „clienţi", situaţia celor trei atribute nu este nici de cum una clasică: studenţii nu pot formula cerinţele privind propria formare, angajatorii, ministerul şi alte entităţi fiind implicate pentru asta, studenţii nu sunt cu toţii plătitori, majoritatea celor din UAIC fiind neplătitori, pentru că au subvenţie din partea statului.

Dacă am considera că angajatorii sunt clienţii reali, beneficiari finali ai procesului, iarăşi am avea probleme în a defini un „client complet": angajatorii pot fi implicaţi în formularea cerinţelor privind programele de studii, dar în realitate puţini angajatori fac asta angajatorii plătesc impozite, dar nu plătesc direct pentru studiile absolventului pe care îl angajează, angajatorii sunt beneficiari finali ai cunoştinţelor deţinute de absolvenţi, dar nu sunt implicaţi direct în procesele educaţionale propriu-zise, deci nu beneficiază direct de serviciul respectiv.

Procesele referitoare la relaţia cu părţile interesate

Evaluarea satisfacţiei părţilor interesate

Conducerea Universităţii utilizează măsurarea nivelului de satisfacţie al părţilor interesate ca instrument esenţial pentru a identifica ariile de îmbunătăţire a performanţei sistemului de management al calităţii. Măsurarea şi monitorizarea satisfacţiei părţilor interesate se bazează pe analiza informaţiilor obţinute din interacţiunile cu acestea.

Desfăşurarea activităţilor de măsurare

Datele colectate cu privire la satisfacerea părţilor interesate fac obiectul analizelor la nivelul de autoritate din SMC corespunzător problematicii acestora. Înregistrările aferente procesului de evaluare a satisfacţiei părţilor interesate sunt menţinute în conformitate cu procedurile documentate.

10 *Ibidem*, p. 18
11 *Ibidem*, p. 26.

Fişa de evaluare colegială este parte din Regulamentul de recrutare, evaluare şi promovare a cadrelor didactice şi de cercetare. Evaluarea cadrelor didactice de către studenţi se face prin completarea unui chestionar, instrument prin intermediul căruia se colectează date privind prestaţia cadrelor didactice în timpul cursurilor şi activităţilor didactice.

Pe lângă colectare de date privind satisfacţia părţilor interesate interne, Universitatea este interesată să afle şi gradul de satisfacţie al părţilor interesate externe. În acest sens, Universitatea desfăşoară prin intermediul Departamentului Servicii pentru Studenţi şi Absolvenţi studii pe piaţa muncii pentru a identifica cerinţele actuale şi pentru a putea identifica nivelul la care acestea sunt satisfăcute. DSSA realizează studii privind calitatea serviciilor studenţeşti, studii privind gradul de satisfacţie al studenţilor, absolvenţilor şi angajatorilor.

Comunicarea cu părţile interesate

- Informarea părţilor interesate cu privire la caracteristicile serviciilor realizate de Universitate în zonele lor de interes, pentru stabilirea corectă a aşteptărilor acestora. Informaţiile transmise public de Universitate cu privire la calitatea promisă a serviciilor sale devin angajamente instituţionale;
- Primirea de propuneri, solicitări, sesizări ale unor neconformităţi şi a oricăror alte forme de feedback de la părţile interesate cu privire la serviciile realizate de Universitate;
- Rezolvarea neconformităţilor sesizate şi transmiterea de răspunsuri la solicitările părţilor interesate.

Înregistrările aferente proceselor de comunicare internă şi externă sunt menţinute în conformitate cu procedurile documentate, pentru a asigura trasabilitatea informaţiilor şi responsabilizarea privind actul de informare publică.

Sursa: Manualul Calităţii al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, 2018, pp. 26-27

Cele trei atribute ale clientului – generator al cerinţelor, plătitor şi beneficiar – se regăsesc în relaţiile universităţii în forme incomplete în diferite părţi interesate, care, doar luate în considerare împreună, pot forma o viziune unitară şi completă asupra cerinţelor la care universitatea trebuie să răspundă.

În capitolul referitor la „Realizarea, monitorizarea şi îmbunătăţirea proceselor din Universitate", sunt precizări care fac din nou referire la părţile interesate şi nu la client. Baza informaţională pentru cele trei procese menţionate în titlul capitolului o reprezintă cel mai adesea feedbackul informaţional primit de la părţile interesate. Astfel, în Manualul Calităţii al UAIC, se specifică următoarele: „Universitatea dispune de o structură organizatorică ierarhică, cu responsabilităţi bine definite la nivelul fiecărei entităţi. Conducerea UAIC identifică periodic activităţile şi procesele desfăşurate la nivelul entităţilor, succesiunea şi interacţiunea lor, le analizează cu scopul identificării posibilităţilor de îmbunătăţire a sistemului de management al

calităţii, astfel încât serviciile oferite de Universitate să satisfacă cerinţele părţilor interesate (interne şi externe)."[12]

„La nivelul UAIC există structuri care au responsabilitatea de a măsura şi monitoriza modul de desfăşurare al proceselor, serviciilor, gradul de satisfacţie al părţilor interesate (interne şi externe): Conducerea executivă a Universităţii, Comisiile Senatului, Comisia pentru Managementul Calităţii."[13]

Optica responsabilităţii sociale este regăsită şi în ceea ce priveşte acţiunile corective, menite să readucă procesele la forme de funcţionare acceptabile, situate între limitele predefinite prin corelaţie cu exigenţele părţilor interesate:

„La planificarea acţiunilor corective, Conducerea Universităţii evaluează impactul acestora din punctul de vedere al:

- costurilor induse de neconformităţile identificate şi de soluţiile propuse,
- performanţelor aşteptate ale procesului,
- calităţii serviciului, percepută de părţile interesate direct implicate.

Adaptarea serviciilor universităţii la cerinţele continuu evolutive ale părţilor interesate este realizată prin activităţile de îmbunătăţire a calităţii serviciilor şi prin îmbunătăţirea SMC"[14].

Sursa principală de realizare a unor îmbunătăţiri este feedbackul cerut şi primit de la părţile interesate. Cunoaşterea cerinţelor şi a tendinţelor lor de evoluţie este baza acestei activităţi:

„***Îmbunătăţirea calităţii serviciilor*** Universităţii se realizează prin:

- identificarea zonelor cu oportunităţi de creştere a satisfacţiei părţilor interesate şi prin cunoaşterea schimbărilor cerinţelor părţilor interesate,
- includerea în designul serviciilor oferite a unor caracteristici care să răspundă nevoilor sau oportunităţilor de îmbunătăţire identificate,
- măsurarea conformităţii şi evaluarea feedbackului privind calitatea serviciilor primit de la părţile interesate.

Procesul de îmbunătăţire este generat de modificarea obiectivelor privind calitatea, ca urmare a evoluţiilor cerinţelor părţilor interesate, sau de nerezolvarea completă a unor probleme pentru care s-au aplicat deja măsuri corective."[15]

Concluzii

Dezvoltarea practicilor de management şi asigurare a calităţii în Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi prin SMC (Sistemul de Management al Calităţii) a necesitat o înţelegere fidelă şi profundă a relaţiilor sale cu o largă categorie de

---

[12] *Ibidem*, p. 24.
[13] *Ibidem*, p. 30.
[14] *Ibidem*, p. 37.
[15] *Ibidem*, p. 38.

entităţi prezente în mediul universitar. Rolul acestora a trebuit analizat în detaliu pentru a sesiza particularităţile relaţiilor dintre universitate şi fiecare dintre aceste entităţi, în vederea identificării consecinţelor acestor particularităţi asupra asigurării calităţii şi asupra managementului calităţii la nivel de universitate şi de părţi ale acesteia. Prezenţa izolată sau incompletă a unor atribute ale clientului la aceste entităţi – unele fiind generatoare de cerinţe dar nefiind plătitoare, altele fiind beneficiare dar nefiind generatoare ale unor cerinţe principale etc. – au condus la nevoia abandonării perspectivei managementului calităţii în relaţia cu Clientul şi la formularea unui model de management al calităţii în relaţia cu Părţile interesate. Acest model de gândire apropie, atât într-un sens filozofic, cât şi într-un sens funcţional, activităţile de management al calităţii ale universităţii de cele de Responsabilitate Socială Universitară. Funcţiile celor două preocupări devin în mod evident părţi ale unei gândiri unice care devine astfel, în mod inevitabil, referinţa absolută a relaţionării dintre universitate şi entităţile cu care are ocazia să intre în contact. Demersurile Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi privind Responsabilitatea Socială Universitară şi cele privind Managementul Calităţii pentru Părţile interesate vor fi, în mod cert, concertate şi interconectate.

Bibliografie

1. The UNIBILITY consortium, *Unibility, Guidelines for Universities Engaging in Social Responsibility*, 2017, p. 1, consultat în octombrie 2018 pe: https://www.iau-hesd.net/sites/default/files/documents/io8_guidelines_final_version_2017-09-12_print.pdf.
2. Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, *Manualul Calităţii al Universităţii «Alexandru Ioan Cuza» din Iaşi*, 2018, consultat în octombrie 2018 pe http://www.uaic.ro/wp-content/uploads/2018/06/Manualul-calitatii_UAIC_vers-1.0_2018.05.pdf.

7. Comunicarea în mediul academic – o abordare din perspectiva calităţii şi a eticii profesionale

Prof.univ.dr. LIVIU-GEORGE MAHA

Una dintre tendinţele care s-au manifestat constant pe parcursul ultimelor decenii este cea legată de intensificarea competiţiei din cadrul sistemului de învăţământ superior, a concurenţei dintre universităţi şi alte organizaţii care oferă programe de studii universitare. Ea a fost vizibilă mai întâi la nivel internaţional, dar şi mediul academic românesc a început să se confrunte cu aceeaşi problemă, cauzată de reducerea numărului de absolvenţi de studii liceale ca urmare a scăderii drastice a natalităţii la începutul anilor '90, de liberalizarea circulaţiei sau creşterea uşurinţei cu care românii pot călători în cadrul Uniunii Europene şi nu numai, inclusiv pentru studii universitare, dar şi de creşterea numărului de universităţi publice şi private.

O asemenea realitate induce universităţilor şi managementului acestora un comportament mult mai responsabil şi o mai mare atenţie acordată nevoilor principalelor părţi interesate, aşa-numiţilor *stakeholders*, şi, mai ales, nivelului de satisfacţie al celor mai importanţi beneficiari ai activităţilor desfăşurate. Astfel, a crescut în rândul decidenţilor din cadrul instituţiilor de învăţământ superior gradul de conştientizare a necesităţii implementării unor demersuri cât mai eficiente de management al calităţii[1].

Au existat însă destule cazuri în care încercările de implementare a unor măsuri legate de managementul calităţii nu au avut sucesul scontat, unii specialişti în domeniu apreciind că lipsa de eficienţă a acestor demersuri poate fi atribuită, în mare măsură, şi problemelor legate de procesele de comunicare din universităţile respective[2]. Astfel, nu poate fi negată importanţa comunicării organizaţionale şi cea a analizei proceselor legate de aceasta în funcţionarea unei instituţii de

[1] Koch, J.V., TQM. Why is its impact in higher education so small?, în *TQM Journal*, vol. 15, nr. 5, 2003, pp. 325-333; Venkatraman, S., A framework for implementing TQM in higher education programs, în *Quality Assurance in Education*, vol. 15, nr. 1, 2007, pp. 92-112.

[2] Higginson, T., Waxler, R.P., Communication, commitment and corporate culture: The foundation for TQM and reengineering, *Industrial Management*, vol. 36, nr. 6, 1994, pp. 4-7.

învățământ superior[3] și pentru îndeplinirea obiectivelor strategice asumate, precum și rolul acesteia în poziționarea cât mai bună a unei universități în cadrul sistemului de învățământ superior național și nu numai.

Una dintre obligațiile legale ale fiecărei universități este întocmirea și adoptarea de către Senat a unui *carte universitare*, precum și a unui *cod de etică și deontologie profesională*. Dacă ne referim la documentul în vigoare la nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza" din Iași – dar aprecierile pot fi extinse la majoritatea instituțiilor de învățământ superior din România –, codul de etică și deontologie profesională este „parte integrantă a mecanismelor de asigurare a calității instituționale", reprezentând „un cadru de formalizare a unor reguli consensuale între membrii comunității academice, privitoare la modul de a acționa în același spațiu social"[4].

De asemenea, codul de etică și deontologie profesională ne furnizează un „model de conduită", propunându-și să concilieze concurența și cooperarea, individualismul și solidaritatea, asumarea regulilor generale și liberul arbitru, dar are și scopul de a proteja libertatea și demnitatea persoanei, precum și binele public[5]. Se poate constata faptul că etica și deontologia sunt abordate prin prisma comportamentului pe care membrii comunității academice trebuie să îl aibă în activitatea desfășurată în cadrul universității și nu numai, în cadrul căruia comunicarea de orice fel joacă un rol foarte important și, nu de puține ori, probleme legate de comunicare pot anula impactul unor aspecte comportamentale pozitive.

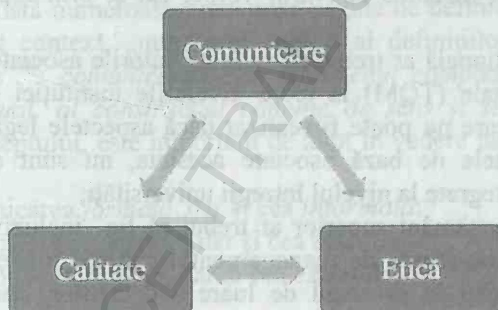


Figura 7.1. Relația dintre comunicare, calitate și etică în învățământul superior
Sursa: Elaborare proprie.

---

[3] Zaharia, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., The Analysis of Good Practices and Communication Difficulties within Romanian University Environment via Hofstede's Axiological Dimensions, *Analele Științifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza" – Secțiunea Științele educației*, vol. XIX, 2015, pp. 39-60.

[4] ***, *Codul de etică și deontologie profesională*, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iași, 2011, disponibil la www.uaic.ro.

[5] *Ibidem*.

În consecinţă, putem observa cum comunicarea este considerată un factor decisiv atât în ceea ce priveşte asigurarea calităţii în mediul universitar, cât şi în crearea şi menţinerea unui climat caracterizat de etică şi integritate profesională, cele două fiind într-o puternică relaţie de interdependenţă.

În literatura de specialitate au existat numeroase abordări ale modului în care aspecte legate de comunicarea organizaţională îşi pun amprenta asupra procesului de asigurare şi îmbunătăţire continuă a calităţii[6], dintre acestea putând menţiona cei patru „piloni" sintetizaţi de Higginson şi Waxler[7], pornind de la un raport al lui Allen Mendelowitz, a căror descriere poate fi adaptată la situaţia unei instituţii de învăţământ superior după cum urmează:

- ✓ în contextul unei orientări a organizaţiilor spre beneficiari (clienţi, după caz), definirea calităţii nu poate fi realizată decât din perspectiva acestora, fie că e vorba de studenţi, angajatori, propriii angajaţi sau orice altă categorie de părţi interesate, lucru imposibil dacă aceştia nu sunt integraţi ca participanţi autentici şi efectivi la ceea ce presupune comunicarea organizaţională, pentru a afla ce îşi doresc aceştia şi a identifica ce trebuie făcut pentru a la satisface nevoile;
- ✓ poate fi considerată ca indispensabilă pentru implementarea cu succes a măsurilor vizând asigurarea şi îmbunătăţirea continuă a calităţii asumarea de managementul instituţiilor de învăţământ superior a acestor obiective, lucru care trebui transmis atât prin vorbe, cât şi prin fapte şi activităţi concrete;
- ✓ cultura organizaţională ar trebui să reflecte valorile asociate managementului calităţii totale (TQM) la toate nivelurile instituţiei de învăţământ superior, lucru care nu poate fi realizat dacă aspectele legate de calitate, inclusiv conceptele de bază asociate acesteia, nu sunt clar articulate, comunicate şi integrate la nivelul întregii universităţi;
- ✓ instituţiile de învăţământ superior ar trebui să fie „incluzive" în ceea ce priveşte activităţile legate de managementul calităţii totale, implicându-i pe propriii angajaţi în procesul de luare a deciziilor, dar stimulând şi munca în echipă, precum şi formarea continuă a acestora.

Fiecare dintre cei patru piloni ilustrează, în primul rând, modul în care aspectele legate de comunicarea organizaţională şi *leadership* interferează cu eforturile legate de implementarea măsurilor de asigurare şi îmbunătăţire a calităţii la nivel organizaţional. Dar nu poate fi neglijat, deşi nu este precizat explicit acest lucru, modul în care aceleaşi abordări fac posibilă respectarea *valorilor, principiilor şi*

[6] Zaharia, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., *op. cit.*, pp. 39-60; Greenbaum, H.H., White, N.D., Biofeedback at the Organizational Level: the Communication Audit, *Journal of Business Communication*, vol. 13, 1976, pp. 3-16.

[7] Higginson, T., Waxler, R.P., *op. cit.*, pp. 4-7.

normelor etice profesionale generale, aşa cum sunt ele formulate, de exemplu, în codurile de etică şi deontologie profesională: *libertate academică, autonomie personală, dreptate şi echitate, respect şi toleranţă, merit personal, transparenţă, responsabilitate individuală şi publică, onestitate şi corectitudine intelectuală, bunăvoinţă şi altruism*[8].

Respectarea acestor valori şi principii, inclusiv prin ceea ce presupune comunicarea organizaţională, aduce beneficii de netăgăduit atât la nivel individual, mai ales prin prisma creşterii motivaţiei pentru studiu sau muncă, după caz, implicării în activităţile desfăşurate, manifestării spiritului de iniţiativă şi asumare a responsabilităţii, dorinţei de autoperfecţionare etc., cât şi la nivelul întregii universităţi, prin creşterea productivităţii muncii, îmbunătăţirea performanţelor profesionale şi şcolare, reducerea absenteismului, creşterea nivelului de inovare etc.

Importanţa comunicării pentru asigurarea şi îmbunătăţirea continuă a calităţii şi impactul comunicării asupra respectării valorilor, principiilor şi normelor etice profesionale este cu atât mai mare pentru instituţiile de învăţământ superior, cu cât cele mai multe dintre activităţile desfăşurate presupun o intensă *colaborare interpersonală*. Există studii de specialitate care arată că eficienţa comunicării organizaţionale este direct proporţională cu măsura în care acest gen de colaborare defineşte specificul activităţii dintr-o anumită organizaţie, situaţie întâlnită, mai ales, în domeniul serviciilor (sănătate, educaţie, asistenţă socială etc.)[9].

Nu există, deocamdată, o definiţie unanim acceptată a comunicării organizaţionale, dar există numeroase preocupări legate de definirea acesteia, putând menţiona, în acest context, „numitorul comun al definiţiilor oferite de paradigmele constructiviste"[10]: *comunicarea este fenomenul complex, multiform, pluri-determinat contextual, al construcţiei comune de sens şi semnificaţii*[11]. Dincolo de definirea conceptului, este important de avut în vedere faptul că trebuie să luăm în considerare[12]:

- ✓ comunicarea *formală*, dar şi cea *informală*;
- ✓ comunicarea *verticală*, dar şi cea *orizontală*;
- ✓ comunicarea *internă*, dar şi cea *externă*.

După cum putem observa cu uşurinţă, toate aceste dimensiuni ale comunicării sunt prezente şi relevante în ceea ce presupune comunicarea organizaţională la nivelul unei instituţii de învăţământ superior, aspectele legate de etică, prin prisma

---

8 ***, *Codul de etică şi deontologie profesională*, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, 2011, disponibil la www.uaic.ro.

9 Bharadwaj, A., Planning Internal Communication Profile for Organizational Effectiveness, *IIM Kozhikode Society & Management Review*, vol. 3, nr. 2, 2014, pp. 183-192.

10 Zaharia, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., *op. cit.*, pp. 39-60.

11 Cabin, P., *La communication. Etat des savoirs*, Ed. Sciences Humaines, Paris, 1998.

12 Zaharia, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., *op. cit.*, pp. 39-60.

valorilor, principiilor şi normelor menţionate anterior, fiind importante pentru fiecare dintre ele.

Dintre acestea, putem observa, de exemplu, faptul că *transparenţa*, mai ales în ceea ce înseamnă mecanismele de decizie la oricare nivel ierarhic, argumentele care au stat la baza uneia sau alteia dintre variantele alese de decident, drepturile şi obligaţiile studenţilor şi ale angajaţilor universităţii, diferitele oportunităţi pe care aceştia le au la dispoziţie, criteriile de evaluare etc., nu poate fi asigurată decât prin comunicare, fie că e vorba de una orizontală sau verticală, de una formală sau informală, de una verbală sau nonverbală etc. Este adevărat că, de obicei, reproşurile legate de deficienţe de etică academică din perspectiva transparenţei vizează comunicarea verticală (dinspre managementul instituţiilor de învăţământ superior către angajaţi) şi formală (care ar presupune şi asumarea informaţiilor transmise, prezentând, totodată, o mai mare credibilitate), mai ales între angajaţii unei universităţi.

Două alte dimensiuni asociate eticii academice şi în care comunicarea joacă un rol extrem de important sunt *respectul* şi *bunăvoinţa* pe care se presupune că fiecare membru al comunităţii universitare trebuie să le manifeste faţă de ceilalţi membri, acestea fiind exprimate, de cele mai multe ori, prin modul de adresare, limbajul nonverbal utilizat, conţinutul mesajului şi tonul cu care acesta este transmis destinatarului, disponibilitatea pentru a explica propriile decizii sau acţiuni sau de a asculta punctul de vedere al celuilalt şi eventualele argumente pentru acesta etc.

De asemenea, *onestitatea* asociată comunicării organizaţionale de orice fel, prin sinceritate, evitarea dezinformării şi oferirea de informaţii corecte şi complete, contribuie la creşterea încrederii în aceste procese şi la atingerea obiectivelor asumate în planul eticii şi responsabilităţii sociale. Gradul ridicat de autonomie pe care îl are un cadru didactic, de exemplu, în ceea ce priveşte conţinutul disciplinei predate, ponderea fiecărei teme abordate, bibliografia selectată, modul de evaluare etc., impune un grad mare de responsabilitate a cadrului didactic din punctul de vedere al pregătirii corespunzătoare a studentului şi al nevoii unei abordări echilibrate a unor subiecte faţă de care profesorul ar putea manifesta perspective subiective sau convingeri personale destul de puternice.

În acelaşi context, gradul de *toleranţă* şi *nediscriminare* pot caracteriza modul în care membrii comunităţii academice comunică între ei, fie că e vorba de cadre didactice, angajaţi sau studenţi, dar şi între membri ai diferitelor categorii de părţi interesate. De asemenea, mai ales în ceea ce priveşte evaluarea realizată în cadrul activităţii didactice, dar şi în ceea ce priveşte procedurile de recrutare, evaluare şi recompensare a personalului universităţii, mai ales atunci când aceasta nu are un caracter formal şi este exprimată verbal, este important să fie promovată *corectitudinea* şi recunoaşterea *meritului personal*, *dreptatea* şi *echitatea*.

Dată fiind complexitatea proceselor de comunicare în mediul universitar, literatura de specialitate ne oferă numeroase studii şi analize care vizează, de cele

mai multe ori, anumite aspecte sau dimensiuni ale comunicării universitare: specificul comunicării didactice[13], impactul noilor tehnologii asupra comunicării şi particularităţile comunicării prin intermediul acestora[14], probleme ale studenţilor şi cadrelor didactice legate de adaptarea lingvistică[15], percepţiile legate de abilităţile de comunicare ale studenţilor şi absolvenţilor[16] etc.

Există şi studii care fac trimitere directă la mediul universitar şi analizează deficienţele de comunicare identificate la nivelul acestuia, chiar pentru cazul unor ţări din Centrul şi Estul Europei. Astfel, s-a constatat, de exemplu, că una dintre cele mai frecvente deficienţe din sistemul de învăţământ superior din Croaţia este reprezentată de fluxul insuficient de informaţii între părţile interesate[17], precum şi faptul că printre principalele puncte slabe ale comunicării din universităţile româneşti se numără: lipsa dialogului cu partenerii sociali, disfuncţiile în trimiterea şi primirea mesajelor, ritmul lent de identificare a priorităţilor şi de transmitere a informaţiilor relevante celor interesaţi, insuficientul dialog dintre profesor şi student, utilizarea preponderentă a tehnicilor tradiţionale de predare şi învăţare, precum şi lipsa unui flux continuu de informare la toate nivelurile[18].

În acest context, orice demers instituţional de eficientizare a comunicării organizaţionale ar trebui să se fundamenteze o analiză de tip diagnostic a situaţiei existente la nivelul organizaţiei[19], precum şi formularea unor obiective concrete legate de atingerea unei anumite stări de fapt şi care să stea la baza schimbării. Această situaţie dezirabilă poate să pornească de la bunele practici în domeniu, premisă propusă şi o serie de studii relevante din literatura de specialitate, care insistă însă pe faptul că acestea nu pot fi transferate pur şi simplu din orice context

---

[13] Gleaves, A., Walker, C., Richness, redundancy or relational salience? A comparison of the effect of textual and aural feedback modes on knowledge elaboration in higher education students' work, *Computers & Education*, vol. 62, 2013, pp. 249-261.

[14] Cornali, F., Tirocchi. S., Globalization, education, information and communication technologies: what relationships and reciprocal influences?, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 47, 2012, pp. 2060-2069; Gruzd, A., Staves, K., Wilk, A., Connected scholars: Examining the role of social media in research practices of faculty using the UTAUT model, *Computers in Human Behavior*, vol. 28, 2012, pp. 2340-2350.

[15] Cummins, J., Beyond language: Academic communication and student success, *Linguistics and Education*, vol. 26, 2014, pp. 145-154.

[16] Jackson, D., Business graduate performance in oral communication skills and strategies for improvement, *The International Journal of Management Education*, vol. 12, 2014, pp. 22-34.

[17] Kovac, V., Ledic, J., Rafajac, B., Academic staff participation in university governance: internal responses to external quality demands, *Tertiary Education and Management*, vol. 9, 2003, pp. 215-232.

[18] Iordache-Platis, M., Josan, I., Communication Efficiency within Higher Education Institutions: The Case of Romania, *European Research Studies*, vol. XII, nr. 2, 2009, pp. 55-66.

[19] Greenbaum, H.H., White, N.D., *op. cit.*, pp. 3-16.

cultural sau organizaţional într-altul, fără o evaluare a modului în care acestea vor influenţa activitatea organizaţiei care le adoptă[20].

Trebuie luat în considerare faptul că inclusiv percepţia a ce înseamnă bune practici depinde de valorile, atitudinile şi comportamentele care caracterizează respectiva cultură organizaţională[21], mai ales atunci când vorbim de aspecte legate de comunicare, în general, sau de cea organizaţională, în particular, dar şi în ceea ce priveşte etica şi responsabilitatea socială.

Una dintre metodele utilizate şi, chiar, preferate de specialiştii din domeniu este cea propusă de Geert Hofstede şi bazată pe şase dimensiuni principale: distanţa faţă de putere, individualism versus colectivism, masculinitate versus feminitate, gradul de evitare a incertitudinii, orientarea pe termen scurt sau lung şi indulgenţă versus constrângere[22]. Alegerea acestui model este justificată atât de rezultatele obţinute până în prezent[23], cât şi prin faptul că acest model este foarte util în identificarea acelor descriptori comportamentali relevanţi pentru sporirea eficacităţii organizaţionale[24].

În plus, se apreciază că, pentru o analiză aprofundată a legăturii dintre problemele de comunicare percepute la nivelul unei instituţii de învăţământ superior, bunele practici din universităţi şi caracteristicile culturale din punctul de vedere al atitudinilor şi valorilor împărtăşite de indivizi, este recomandată şi realizarea unei diagnoze la nivelul tuturor categoriilor de părţi interesate sau actori implicaţi în procesele de comunicare organizaţională: cadre didactice, personal administrativ, studenţi, angajatori[25].

În concluzie, problematica legată de comunicarea universitară şi rolul acesteia în respectarea valorilor, principiilor şi normelor etice a devenit tot mai importantă, inclusiv în contextul dezvoltării noilor tehnologii informaţionale şi de comunicare, instituţiile de învăţămnt superior din întreaga lume fiind puse în faţa unor adevărate provocări din acest punct de vedere, dar având la dispoziţie şi mai multe mecanisme prin care să maximizeze impactul pozitiv al comunicării organizaţionale asupra asigurării şi îmbunătăţirii calităţii, în general, şi consolidării unui climat caracterizat de etică şi responsabilitate socială.

---

[20] Alstete, J.W., Benchmarking in Higher Education. Adapting best practices to improve quality, *ASHE-ERIC Higher Education Report*, nr. 24(5), 1995, pp. 1-112.
[21] Zaharia, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., *op. cit.*, pp. 39-60.
[22] Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, 3rd edition, McGraw-Hill, New York, 2010, pp. 51-298.
[23] Gavreliuc, A., *Româniile din România. Tipare valorice transgeneraţionale, individualism autarhic şi autism social*, Editura Universităţii de Vest, Timişoara, 2011, pp. 102-168.
[24] Zaharia, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., *op. cit.*, pp. 39-60.
[25] *Ibidem.*

Bibliografie

1. Alstete, J.W., „Benchmarking in Higher Education. Adapting best practices to improve quality", *ASHE-ERIC Higher Education Report*, nr. 24(5), 1995, pp. 1-112.
2. Bharadwaj, A., „Planning Internal Communication Profile for Organizational Effectiveness", *IIM Kozhikode Society & Management Review*, vol. 3, nr. 2, 2014, pp. 183-192.
3. Cabin, P., *La communication. Etat des savoirs*, Ed. Sciences Humaines, Paris, 1998.
4. Cornali, F., Tirocchi. S., „Globalization, education, information and communication technologies: what relationships and reciprocal influences?", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 47, 2012, pp. 2060-2069.
5. Cummins, J., „Beyond language: Academic communication and student success", *Linguistics and Education*, vol. 26, 2014, pp. 145-154.
6. Gavreliuc, A., *Româniile din România. Tipare valorice transgeneraționale, individualism autarhic și autism social*, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2011.
7. Gleaves, A., Walker, C., „Richness, redundancy or relational salience? A comparison of the effect of textual and aural feedback modes on knowledge elaboration in higher education students' work", *Computers & Education*, vol. 62, 2013, pp. 249-261.
8. Greenbaum, H.H., White, N.D., „Biofeedback at the Organizational Level: the Communication Audit", *Journal of Business Communication*, vol. 13, 1976, pp. 3-16.
9. Gruzd, A., Staves, K., Wilk, A., „Connected scholars: Examining the role of social media in research practices of faculty using the UTAUT model", *Computers in Human Behavior*, vol. 28, 2012, pp. 2340-2350.
10. Higginson, T., Waxler, R.P., „Communication, commitment and corporate culture: The foundation for TQM and reengineering", *Industrial Management*, vol. 36, nr. 6, 1994, pp. 4-7.
11. Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, 3rd edition, McGraw-Hill, New York, 2010.
12. Iordache-Platis, M., Josan, I., „Communication Efficiency within Higher Education Institutions: The Case of Romania", *European Research Studies*, vol. XII, nr. 2, 2009, pp. 55-66.
13. Jackson, D., Business graduate performance in oral communication skills and strategies for improvement, *The International Journal of Management Education*, vol. 12, 2014, pp. 22-34.
14. Koch, J.V., TQM. 'Why is its impact in higher education so small?, *TQM Journal*, vol. 15, nr. 5, 2003, pp. 325-333.
15. Kovac, V., Ledic, J., Rafajac, B., Academic staff participation in university governance: internal responses to external quality demands, *Tertiary Education and Management*, vol. 9, 2003, pp. 215-232.
16. Venkatraman, S., A framework for implementing TQM in higher education programs, *Quality Assurance in Education*, vol. 15, nr. 1, 2007, pp. 92-112.
17. Zaharia, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., The Analysis of Good Practices and Communication Difficulties within Romanian University Environment via Hofstede's Axiological Dimensions, *Analele Științifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza" – Secțiunea Științele educației*, vol. XIX, 2015, pp. 39-60.

Bibliografie

1. Alstete, J.W., „Benchmarking in Higher Education. Adapting best practices to improve quality", *ASHE-ERIC Higher Education Report*, nr. 24(5), 1995, pp. 1-112.
2. Bhadwaj, A., „Planning Internal Communication Profile for Organizational Effectiveness", *IIM Kozhikode Society & Management Review*, vol. 3, nr. 2, [illegible].
3. [illegible]
4. Crețu, R.Z., [illegible], „Globalization, education, innovation and competitiveness: what relationship and reciprocal influences?", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 46, 2012, pp. 2060-2063.
5. Cummins, J., „Beyond language: Academic communication and student success", *Linguistics and Education*, vol. 26, 2014, pp. 145-154.
6. Gavreliuc, A., *Româniile din România. Tipuri culturale românești: individualism autarhic, autonomie și tradiție în societatea românească*, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2011.
7. Glowacz, A., Waller, C., „Politeness, professionalism or relational achievement? A comparison of the effect of general and [illegible] in higher education student work", *Computers & Education*, vol. 62, 2013, pp. [illegible].
8. Goldhaber, G.M., [illegible] Audit", *Journal of Business Communication*, vol. 13, 1976, pp. 3-16.
9. Gruzd, A., Staves, K., Wilk, A., „Connected scholars: Examining the role of social media in research practices of faculty using the UTAUT model", *Computers in Human Behavior*, vol. 28, 2012, pp. 2340-2350.
10. [illegible], „Communication, [illegible] quality management", *Total Quality Management*, vol. 5, nr. 5, 1994, pp. [illegible].
11. Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, 3rd edition, McGraw-Hill, New York, 2010.
12. [illegible], „Communication Efficiency within Higher Education Institutions. The Case of Romania", *European Research Studies*, vol. XII, nr. 2, 2009, pp. [illegible].
13. [illegible], „Dimensions quality performance [illegible]", *The International Journal of Management Education*, vol. 12, 2014, pp. 22-34.
14. [illegible], „TQM: What is its [illegible] in higher education?", [illegible], 2003, pp. 125-133.
15. Kovač, V., Ledić, J., Rafajac, B., „Academic staff participation in university governance: internal responses to external quality demands", *Journal of Higher Education Policy and Management*, vol. 25, nr. 2, 2003, pp. [illegible].
16. Venkatraman, S., „A framework for implementing TQM in higher education programs", *Quality Assurance in Education*, vol. 15, nr. 1, 2007, pp. 92-112.
17. Zamfir, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., „The Analysis of Some Practices and Communication Difficulties within Romanian University Environment via Hofstede's Axiological Dimensions", *Analele Științifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza" – Secțiunea Științele educației*, vol. XIX, 2015, pp. 29-40.

---

30 Alstete, J.W., *Benchmarking in Higher Education. Adapting best practices to improve quality*, ASHE-ERIC Higher Education Report, nr. 24(5), 1995, pp. 1-112.
31 Zamfir, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., *op. cit.*, pp. 29-40.
32 Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, 3rd edition, McGraw-Hill, New York, 2010, pp. 51-298.
33 Gavreliuc, A., *Româniile din România. Tipuri culturale românești: individualism autarhic, autonomie și tradiție în societatea românească*, Editura Universității de Vest, Timișoara, 2011, pp. 132-168.
34 Zamfir, D.V., Holman, A., Maha, L.G., Iacob, L., *op. cit.*, pp. 29-40.
35 *Ibidem*.

Partea a II-a

ETICĂ, INTEGRITATE ACADEMICĂ ȘI RESPONSABILITATE SOCIALĂ ÎN MEDIUL UNIVERSITAR

1. Aspecte şi consideraţii teoretice privind etica şi teoriile care o susţin

Prof.univ.dr. MARIA VIORICA BEDRULE-GRIGORUŢĂ

Etica este un concept filosofic cu origini antice şi un subiect foarte des întâlnit în lucrările marilor gânditori greci Platon, Socrate şi Aristotel. În *Etica nicomahică,* Aristotel[1] asociază termenii *etică* şi *obişnuinţă,* punând în evidenţă latura practică a ştiinţei filosofice, prin care scopul învăţării eticii este acela de a-i face pe oameni mai virtuoşi.

Într-o viziune contemporană, Curtis şi Manning[2] (2003) arată că pentru Aristotel ethosul însemna tocmai ceea ce în prezent numim caracter, virtute morală. Echivalentul latin al grecescului *ethos* se regăseşte în termenul englezesc *moral*.

În concepţia modernă despre etică este pusă în evidenţă dualitatea *caracter-comportament*; astfel, în opinia lui Northouse, „teoriile etice pot fi gândite din perspectiva a două mari domenii: teorii cu privire la conduită şi teorii cu privire la caracter"[3]. Cu toate acestea, este foarte dificil de definit comportamentul etic al unui individ, deoarece caracterul său este greu de modelat şi va influenţa comportamentul, iar anumite elemente ale comportamentului se vor întipări în caracter. În aceeaşi notă, autorul defineşte teoria etică drept „un sistem de reguli sau principii care ne ghidează în luarea deciziilor cu privire la ceea ce este corect sau greşit, bine sau rău într-o anumită situaţie. Ea oferă o bază pentru înţelegerea conceptului de fiinţă umană morală şi decentă"[4].

1.1. Teleologia tradiţională şi utilitarismul

Pentru a formula judecăţi morale asupra diferitelor acţiuni umane, ne sunt furnizate două teorii distincte ca abordări argumentative, cunoscute sub numele de teleologie şi deontologie.

---

1 Aristotel, *Etica nicomahică*, trad. T. Brăileanu, Antet XX Press, Prahova, 2003.
2 Manning, G., Curtis, K., *The Art of Leadership*, McGrow-Hill Higher Education, New York, 2003.
3 Northouse, P.G., *Leadership: Theory and practice*, 3rd ed., Sage, Thousand Oaks, CA, 2003, pp. 302-303.
4 *Ibidem*, p. 303.

În conţinutul său, teoria teleologică susţine că judecata morală trebuie să fie formulată întotdeauna pornindu-se de la consecinţele acţiunii, de la valoarea sau non-valoarea acestor consecinţe. Deontologia este ştiinţa despre obligaţii (datorii), reguli în sens general şi reguli, norme morale sau norme, reguli şi obligaţii profesionale, ce pot fi specifice unei profesii.

Abordarea orientată spre consecinţe tratează etica din perspectiva consecinţelor manifestate de o anumită acţiune. Cât timp o acţiune produce mai mult bine decât rău, aceasta este considerată etică. Întreaga operă a lui Aristotel – filosofia şi implicit perspectiva de analiză a eticii – este una de natură teleologică; ea presupune că universul este organizat după un plan foarte bine stabilit. *Entelehia* este principiul teleologic care defineşte sufletul omului şi al cărui scop final este fericirea, denumită *eudaimonia*. Aceste idei despre etică au fost restructurate la finele Evului Mediu, când Toma de Aquino a preluat aceste învăţături şi le-a actualizat cu teologia creştină a acelei perioade. Scopul unui comportament etic se mută de la obţinerea fericirii la apropierea de Dumnezeu.

Teoriile teleologice (din gr. *telos*, care înseamnă *finalitate sau scop*), încearcă să răspundă la întrebările cu privire la bine şi rău, concentrându-se conform lui Northouse[5] pe conduita individului, care va produce consecinţele dorite. Aşadar, accentul cade pe conduita individuală, în microuniversul sinelui, spre obţinerea consecinţelor dorite.

Aşa cum arăta Sidgwick[6], „din punctul de vedere al lui Aristotel – care este comun întregii filosofii greceşti şi a fost în mare măsură adoptat şi mai târziu – principalul subiect al investigaţiei etice este tot ceea ce se include în noţiunea de «ce este finalmente bun sau dezirabil pentru un om»; tot ceea ce este ales sau căutat în mod rezonabil de acesta, nu ca un mijloc spre un scop ulterior, ci ca un scop în sine". Din nou se observă concepţia egoistă orientată pe un singur individ şi pe dorinţele sale.

Teoria teleologică este dominată de un anumit egoism, numit şi egoism etic, care susţine că „un individ ar trebui să acţioneze astfel încât să obţină cel mai înalt nivel de bine pentru el"[7]. „Egoismul este ceea ce determină prioritatea. În momentul în care există un conflict între ceva bun pentru mine şi pentru societate, egoismul recomandă acţiunea care mă serveşte pe mine"[8]. Se observă o ordine a priorităţilor centrată pe sine din motive aproape instinctuale, aşa cum subliniază Walton: „Se poate susţine că natura umană este instinctiv orientată mai mult spre

---

5 Northouse, *op. cit.*, p. 303.
6 Sidgwick, H., *Outlines of the History of Ethics*, Macmillan and Co., London, 1886.
7 Northouse, *op. cit.*, p. 304.
8 Duska, R. F., Duska, B. S., *Accounting ethics (Foundations of business ethics)*, 2nd ed., Blackwell Pub, Malden, MA, 2003.

sine decât faţă de ceilalţi, sau viceversa, dar nu există nici un argument cu privire la importanţa instinctului uman de supravieţuire"[9].

Bentham[10] considera că oamenii îşi maximizează plăcerea chiar printr-un egoism hedonistic. O astfel de concepţie nu poate să nu ne poarte cu gândul la un *homo economicus*, care îşi maximizează utilitatea printr-o raţionalitate imposibilă, nesupusă riscului. Duska & Duska[11] susţin chiar că există o înclinaţie a economiştilor spre centrarea pe sine: „Economiştii precum Adam Smith au crezut că dacă o societate funcţionează pe un sistem bazat pe interesul personal şi îl face legitim, societatea ar fi mai productivă"[12]. Se observă, fără a face o analiză doctrinară a corectitudinii afirmaţiei de mai sus, că există posibilitatea unui exces de egoism care nu poate conduce decât la imoralitate. Acest fenomen se produce datorită faptului că propriile obiective pot să fie contrare drepturilor altor indivizi. Egoismul este totuşi temperat de către Aristotel, cel care afirma că trebuie respectat fiecare drept uman în orice acţiune şi că omul ar trebui să acţioneze într-o natură prudentă.

Utilitarismul susţine că ar trebui să ne comportăm astfel încât să obţinem maximum de bine pentru un număr cât mai mare de oameni. Duska & Duska explicau exact procesul de luare a deciziilor: „Analizaţi beneficiile şi pierderile consecinţelor pentru toată lumea care este afectată. Dacă acţiunea aduce mai multă fericire decât nefericire pentru mai mulţi oameni, atunci aceasta este justificată. Dacă aduce mai multă nefericire pentru mai mulţi oameni, atunci este greşită"[13]. Definiţiile utilitarismului au o notă ridicată de ambiguitate şi chiar pot crea confuzie, aşa cum declară şi Duska & Duska: „Suntem obligaţi să obţinem maximum de bine sau suntem obligaţi să afectăm maximum de oameni?"

Utilitarismul presupune mai mult decât organizarea propriilor nevoi în funcţie de utilitatea care se va obţine; este vorba despre un conflict cu utilităţile altora, având în vedere resursele limitate. O soluţie propusă de Coleman[14] este Testul Pareto, prin care o alocare de resurse este superioară alteia, dacă oricine este mai câştigat în urma ei şi nimeni nu are de suferit din urma ei. Deşi în teorie testul pare realizabil, în deciziile importante, cum sunt de exemplu cele macroeconomice, este aproape imposibil să fie identificaţi, cu atât mai puţin să poată fi număraţi cei ce urmează să fie afectaţi de o decizie (Posner)[15]. Ca o soluţie la această problemă

---

9 Walton, R.E. *Interpersonal peacemaking: Confrontations and third-party consultation,* Addison-Wesley, Reading. MA:1969, p. 9.

10 Bentham, J., *The works of Jeremy Bentham 2,* Russell & Russell, New York, 1962. În Macdonald, C., Beck-Dudley, C.L., Are Deontology and Teleology Mutually Exclusive?, *Journal of Business Ethics,* 13, 8, 1994.

11 Duska, R.F., & Duska, B.S., *op. cit.*, p. 45.

12 *Ibidem*, p. 49.

13 Duska & Duska, *op. cit.*, pp. 52- 53.

14 Coleman, J.L., Efficiency, Exchange, and Auction: Philosophic Aspects of the Economic Approach to Law, *California Law Review*, 68, 221, 1980.

15 Posner, R., *The Economics of Justice,* Harvard University, Cambridge, MA, 1983.

Posner propune probabil cel mai bun model utilitarist, echivalând preferinţele oamenilor cu disponibilitatea acestora de a plăti pentru a le avea satisfăcute.

Teleologia este cu siguranţă una dintre cele mai importante mişcări filosofice din Antichitate, iar opere precum cea a lui Aristotel constituie tocmai pilonii pe care se construieşte etica modernă. Teleologia este formulată la un nivel filosofic al adevărurilor absolute, în care conceptele de prietenie, virtute şi echilibru se lovesc de realitatea dură a economiei moderne.

O altă problemă a teleologiei decurge din consecinţele pe care le are egoismul personal mai ales în ceea ce priveşte managementul. Northouse[16] susţine că „egoismul etic este comun în unele contexte de afaceri în care o companie şi angajaţii acesteia iau decizii în moduri ce le vor permite maximizarea profiturilor". În epoca responsabilităţii sociale există opinia că ceea ce se formulează începând cu o maximizare a profiturilor poate foarte uşor să se transforme într-o exploatare a personalului şi a resurselor, ce vor conduce în final la o scădere a eficienţei şi a productivităţii. Exploatarea este faţa urâtă a egoismului, aşa cum nota şi Srivastva: „Când modul dominant de relaţie este exploatarea, aceasta conduce la un răspuns adecvat. Angajaţii care se simt folosiţi de către superiorii lor sunt predispuşi la a căuta modalităţi de a fura sistemul – sau în cel mai bun caz de a face doar ceea ce este absolut cerut"[17]. Se observă astfel cum egoismul poate conduce la influenţarea în mod negativ a eticii personalului sau chiar la crearea de mediocritate.

Egoismul nu este compatibil cu relaţiile importante în sfera economiei moderne, în care accentul este pus pe colaborare şi nu pe subordonare. Formarea relaţiilor şi colaborarea sunt imposibil de obţinut în momentul în care fiecare participant se gândeşte doar la sine. „Egoismul nu poate constitui o soluţie practică acceptată în exercitarea unei funcţii de management, atât de importantă într-o organizaţie"[18].

Se poate astfel contura perspectiva egocentrică sub care funcţionează universul şi implicit organizaţiile. Astfel, „pentru personalul de execuţie, problema integrităţii personale nu poate fi izolată de cea a integrităţii organizaţionale… În termeni morali, personalul de execuţie este responsabil pentru furnizarea unei conduceri eficiente în crearea şi susţinerea ethos-ului organizaţional definit în relaţie cu anumite principii şi obiective"[19]. Aşadar, responsabilitatea personalului în general şi a celui de execuţie în special este organizaţia, iar o perspectivă egocentrică nu poate fi sinonimă cu o economie modernă a colaborării şi interdependenţei.

---

[16] Northouse, *op. cit.*, p. 304.

[17] Srivastva, S., *Executive integrity: The search for high human values in organizational life,* Jossey-Bass, San Francisco, 1988, p. 152.

[18] Duska & Duska, *op. cit.*, p. 49.

[19] Srivastava, *op. cit.*, p. 256.

În ceea ce priveşte utilitarimul o primă problemă importantă este determinarea maximului de bine, având în vedere că nu se cunoaşte tot timpul ce este bine. Dacă în ecuaţie se introduce şi maximul de oameni care să fie afectaţi, se va constata că aceştia au preferinţe şi concepţii diferite care nu pot fi satisfăcute de acelaşi bine, sau de aceeaşi doză de bine. În management, cu precădere, aceste necunoscute vor conduce la o incapacitate a managerilor de a lua deciziile în timp util. Practica modernă pune în evidenţă tot mai des importanţa timpului şi îndeosebi valoarea sa.

O altă problemă cu care se confruntă atât utilitarismul, cât şi teleologia este necesitatea de a anticipa viitorul. „Pentru a decide dacă o acţiune este corectă în funcţie de consecinţele sale se presupune că trebuie să priveşti în viitor şi să încerci să anticipezi ce se va întâmpla"[20]. Se ştie însă că acest lucru este destul de greu de realizat şi, mai ales, este subiectiv. Subiectivitatea anticipării viitorului este subliniată şi de Duska & Duska: „Ar trebui ca adepţii utilitarismului să facă ce cred ei că va aduce binele sau ar trebui să facă ce ştiu că va aduce binele? Şi cum pot să ştie acest lucru?" [21]

O ultimă problemă a utilitarismului este legată de obţinerea rezultatelor prin orice mijloace posibile – scopul scuză mijloacele. Astfel, „adepţii utilitarismului care justifică o acţiune prin bunele consecinţe ce se obţin din ea sunt acuzaţi că ratează o parte importantă a eticii, faptul că unele acţiuni sunt greşite din principiu, indiferent care sunt consecinţele" [22]. Se subliniază clar că nimic nu este total interzis şi totul se poate mişca în funcţie de consecinţele dorite.

În sinteză s-a evidenţiat formularea filosofică şi egoismul periculos al teleologiei, precum şi ambiguitatea, imposibilitatea unei analizei obiective a viitorului şi obţinerea rezultatelor cu orice costuri – acestea fiind caracteristici specifice ale utilitarismului, care au condus cercetătorii la orientarea şi înţelegerea unei alte abordări a eticii – deontologia.

1.2. Abordarea deontologică

Cuvântul *deontologie* provine din grecescul *deos*, care înseamnă datorie. În jurul acestui concept este construită întreaga teorie deontologică. Premisele deontologiei sunt consemnate astfel: „o acţiune este considerată etică nu numai în funcţie de consecinţe, ci şi dacă acţiunea în sine este bună"[23].

Un alt mod de a defini abordarea deontologică este: „Teoriile deontologice sunt definite ca teorii non-teleologice"[24]. Opoziţia între cele două abordări este clară, având în vedere în special analiza unei acţiuni din perspectiva consecinţelor

[20] Duska & Duska, *op. cit.*, p. 55.
[21] *Ibidem*.
[22] *Ibidem*, p. 56
[23] Northouse, *op. cit.* p. 305.
[24] Rawls, J., *A Theory of Justice.* Harvard University, Cambridge, MA, 1971, p. 26.

pe care aceasta le va produce. Mai mult, acelaşi autor afirmă că orice judecată care nu depinde doar de consecinţa unei acţiuni este o teorie deontologică.

Continuând pe aceeaşi linie a opoziţiei cu abordările orientate spre consecinţe, Frekena definea deontologia astfel: „Teoriile deontologice... afirmă că sunt şi alte consideraţii care pot face o acţiune sau o regulă corectă sau obligatorie cu excepţia binelui sau răului ce rezultă din consecinţele sale. (...) Adepţii teleologiei cred că există doar o singură bază sau caracteristică de alegere a binelui"[25]. În acelaşi timp este interesantă opinia exprimată de autor privind utilitarismul – tot o teorie teleologică (Gaus[26].

Robert Olson consideră că o „abordare deontologică a eticii este una în care cel puţin unele acţiuni sunt moralmente obligatorii indiferent de consecinţele lor pentru om"[27]. În timp ce teleologia şi utilitarismul iau în calcul efectul sau rezultatul unei acţiuni şi pun întrebarea „Acţiunea a produs mai mult bine decât rău?, pentru deontologişti scopul final nu justifică mijloacele"[28]. Este celebră expresia *Să se facă dreptate, de-ar fi să piară lumea!* Se observă astfel scopul final al deontologiei, de dreptate, indiferent de cât de catastrofale vor fi consecinţele.

Există autori, precum Kymlicka, care merg atât de departe încât să declare că nu doar teoriile lui Kant sau Rawls sunt deontologice, ci chiar şi teoriile unor utilitarişti consacraţi cum sunt R.M. Hare, Peter Singer, John Harsanyi, Sidgwick sunt „deontologice prin faptul că emană un ideal de corectitudine sau egalitate pentru indivizi distincţi"[29].

Arhitectul conceptului de *deontologie* este Immanuel Kant, în special prin cele trei mari scrieri: *Critica raţiunii pure, Întemeierea metafizicii moravurilor* şi *Metafizica moravurilor*. Kant considera că „etica nu poate exista în afara limitelor impuse de îndatoririle oamenilor unul faţă de celălalt"[30]. Din nou se observă că ideea de deontologie, şi implicit de etică din punct de vedere kantian, gravitează în jurul conceptului de datorie. Kant consideră că deontologia funcţionează după principiul absolutismului şi autonomiei. Absolutismul a avut destul de mulţi critici, acesta stipulând ca există îndatoriri cu valoare absolută, care trebuie respectate cu orice preţ. În ceea ce priveşte autonomia, Kant afirma că orice fiinţă raţională trebuie să se trateze pe sine şi pe ceilalţi ca scopuri în sine, nu ca mijloace pentru atingerea unor scopuri. Mai mult, „o fiinţă umană are datoria de a se ridica din cruda stare a naturii sale, din animalitate, din ce în ce mai mult spre umanitate...

---

[25] Frekena, W.K., „Ethics", Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1973. În Gaus, F.G., What is Deontology? Part One: Orthodox Views, *Journal of Value Inquiry*, 35, 1, 2001.

[26] Gaus, F.G., What is Deontology? Part One: Orthodox Views, *Journal of Value Inquiry*, 35, 1, 2001.

[27] Olson, R., „Deontological Ethics", 1967. Apud Gaus, F.G., What is Deontology? Part One: Orthodox Views, *Journal of Value Inquiry*, 35, 1, 2001.

[28] Duska & Duska, *op. cit.*, p. 45.

[29] Kymlicka, W., *Liberalism, Community and Culture*, Oxford University Press, Oxford, 1991, p. 26.

[30] Kant, I. *The Metaphysics of Morals.* Cambridge, Cambridge University Press, 1996.

astfel încât să fie demnă de umanitatea ce sălăşluieşte în ea”[31]. Un alt concept utilizat intens de Kant în explicitarea deontologiei este cel de *voinţă bună*. Acesta afirmă în *Întemeierea metafizicii moravurilor* că este imposibil să existe ceva bun în lume sau în afara ei fără o voinţă bună. Această valoare este acţiunea din respect şi datorie faţă de legea morală şi implicit faţă de societate, organizaţie sau chiar faţă de sine.

Adepţii deontologiei au fost acuzaţi că nu iau în considerare eventualele consecinţe ale acţiunilor, ceea ce poate conduce la un nonsens: a acţiona fără ca impactul să aibă importanţă. Deontologia nu propune ignorarea consecinţelor, ci consideră că deciziile trebuie luate dintr-un simţ al datoriei faţă de societate, semeni, organizaţie, fără ca eventualele consecinţe să aibă un impact asupra acelor decizii. Un exemplu elocvent în acest sens este situaţia unui angajat care observă că superiorul său ia mită pentru a facilita anumite avantaje. Posibile consecinţe ale demascării superiorului ar putea fi: acuzarea angajatului că încearcă să se răzbune pe şef, faptul că aduce acuze defăimătoare sau faptul că colegii de muncă îşi vor pierde încrederea în respectivul angajat. Dacă un individ ajunge la aceste concluzii este foarte posibil să nu acţioneze împotriva şefului, însă acest comportament nu poate fi etic. Individul trebuie să acţioneze dintr-un simţ al onoarei şi datoriei faţă de societate, organizaţie şi chiar faţă de sine.

Duska şi Duska prezintă punctul de vedere al utilitariştilor cu privire la această critică adusă deontologiei: „Utilitariştii vor să ştie de ce ar trebui cineva să-şi facă datoria dacă acest lucru nu conduce la fericire? De ce să fii moral doar ca să fii moral? Un adept al utilitarismului ar putea întreba dacă scopul nu justifică mijloacele, atunci ce le justifică?”[32]. În opinia lui Micewski şi Troy, „mulţi înţeleg greşit deontologia presupunând că există o disociere totală faţă de rezultatele dorite. (…) Abordarea deontologică este o cale de a balansa dualismul teleologic al mijloacelor şi scopurilor prin adăugarea unei dimensiuni de reglare, cea a datoriei morale, care se manifestă prin constrângeri autoimpuse care nu iau în calcul eventualele consecinţe nedorite”[33]. Aceşti autori consideră *deontologia* o formă de *teleologie îmbunătăţită*, oferind astfel o nouă perspectivă conceptului şi o nouă definiţie.

O problemă ce se desprinde din această explicitare critică adusă deontologiei este una legată de îndatoririle multiple. Am susţinut că deontologia se bazează pe datoria faţă de organizaţie, societate, sine sau orice altă valoare a individului. Ce se întâmplă în momentul în care un individ se află într-o situaţie în care trebuie să respecte îndatoriri multiple, uneori contradictorii? Iau naştere dileme morale. Ross

---

[31] Kant, I. *op. cit.*, p. 112.
[32] Duska & Duska, *op. cit.*, p. 62.
[33] Micewski, E.R., & Troy, C., Business ethics – deontologically revisited, *Journal of Business Ethics,* 72, 17-25, 2006, p. 20.

explică foarte bine această situaţie prin prisma datoriei de a ne ţine promisiunea într-un caz ipotetic: „îndeplinirea unei promisiuni faţă de A ar produce 1000 de unităţi de bine pentru acesta, dar prin altă acţiune aş putea produce 1001 unităţi de bine pentru B, către care nu am făcut o promisiune; chiar ar trebui să credem că este evident de datoria noastră să îndeplinim a doua acţiune şi nu pe prima? Nu cred"[34]. Se observă astfel opoziţia clară a deontologiei faţă de utilitarism şi faptul că o promisiune este mai importantă decât producerea unei consecinţe mai valoroase. Însă se înregistrează şi o situaţie distinctă, prin aceea că apare reflexul deontologic, acea reacţie automată, aproape inconştientă pe care un individ o are în momentul în care este pus în faţa unei dileme morale (Tabarcea, 2012). Astfel, există momente în care individul nu urmează modelele de decizie şi nu se gândeşte nici la consecinţe şi nici la datoriile ce converg, ci ia o decizie pe loc[35]. Acest reflex deontologic este puternic influenţat de trecutul individului, de educaţia şi de formarea sa. În lucrările lor, Peters şi Waterman[36] subliniază în mai multe rânduri că *gândirea inconştientă este puternică* şi manifestarea sa nu poate fi exclusă din nici o analiză a comportamentului angajaţilor.

Gaus[37] consideră că majoritatea teoriilor morale contemporane pot fi calificate ca fiind deontologice şi că *doar o etică deontologică poate fi plauzibilă,* iar Larmore[38] crede că etica modernă este esenţialmente bazată pe deontologie. Aceşti autori întăresc ideea că societatea este una care funcţionează după norme deontologice, fiind axată pe ştiinţa datoriei.

În contextul managementului deontologia este cea mai bună abordare a eticii, având în vedere analiza comportamentului etic al angajaţilor. O analiză a comportamentului angajaţilor bazată pe posibilele consecinţe ale acţiunilor acestora ar fi mai mult decât dificilă pentru manageri. Consecinţele nu s-ar manifesta doar într-o anumită sferă, afectând un anumit parteneriat sau un anumit comportament. Acestea s-ar impregna în conştiinţa organizaţională şi treptat ar îndepărta organizaţia de misiunea şi obiectivele sale.

Printr-o abordare deontologică a eticii, managerii cultivă în conştiinţa angajaţilor un simţ al datoriei faţă de organizaţie, colaboratori şi superiori. Instrumentele consacrate care vizează comportamentul etic al angajaţilor sunt construite dintr-o perspectivă deontologică. Codurile de bune practici, cursurile de etică şi chiar misiunea organizaţiei sunt formulate astfel încât să creeze un simţ al datoriei în conştiinţa angajaţilor. Formulările de genul: *aşa trebuie procedat, altfel conse-*

---

[34] Ross, W.D., *The Right and the Good,* Oxford University Press, Oxford, 1930, p. 20.

[35] Tabarcea, A., The Deontological Reflex and its Implications on Organizational Environment, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 62: 981-989, 2012.

[36] Peters, T.J., Waterman, R.H., trad. Damian, E., *În căutarea excelenţei,* Meteor Press, Bucureşti, 2010, p. 83.

[37] Gauss, *op. cit.*, p. 165.

[38] Larmore, C., *The Morals of Modernity*, Cambridge University Press, Cambridge, 1996, p. 20.

cinţa va fi aceasta iar tu vei primi următoarea pedeapsă nu sunt percepute corect la nivelul economiei moderne. Comportamentul etic trebuie cultivat în timp şi nu impus, angajaţii răspunzând mult mai bine la recompensarea comportamentului etic decât la pedepsirea comportamentului neetic.

Teoriile etice explicitate au determinat tipuri distincte de etici, cum ar fi: etica normativă, etica descriptivă, etica explicativă, etica aplicată sau etica profesională, fiecare încercând să clarifice problemele morale cu care se confruntă individul, organizaţiile, societatea.

Bibliografie

1. Aristotel, *Etica nicomahică*, trad. T. Brăileanu, Antet XX Press, Prahova, 2003.
2. Bentham, J., *The works of Jeremy Bentham 2*, New York, 1962.
3. Coleman, J. L., Efficiency, Exchange, and Auction: philosophic aspects of the economic approach to law, *California Law Review*, 68, 221,1980.
4. Duska, R. F., & Duska, B. S., *Accounting ethics (Foundations of business ethics)*, 2nd ed., Malden, MA: Blackwell Pub., 2003.
5. Frekena, W.K. (1973), „Ethics", Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall. În Gaus, F.G., What is Deontology? Part One: Orthodox Views, *Journal of Value Inquiry*, 35,1, 2001.
6. Gaus, F.G., What is Deontology? Part One: Orthodox Views, *Journal of Value Inquiry*, 35,1, 2001.
7. Gert, B., *Morality: A New Justification of the Moral Rules,* Oxford, Oxford University Press, 1988.
8. Kant, I., *The Metaphysics of Morals.* Cambridge, Cambridge University Press, 1996.
9. Kymlicka, W., *Liberalism, Community and Culture.* Oxford, Oxford University Press, 1991.
10. Larmore, C., *The Morals of Modernity,* Cambridge, Cambridge University Press, 1996.
11. Manning, G., Curtis, K., The Art of Leadership, New York, McGrow-Hill Higher Education, 2003.
12. Micewski, E. R., Troy, C., Business ethics—deontologically revisited. *Journal of Business Ethics.* 72, 17-25, 2006.
13. Northouse, P. G., *Leadership: Theory and practice,* 3rd ed., Thousand Oaks, CA: Sage, 2003.
14. Olson, R. (1967). *Deontological Ethics.* În Gaus, F.G., What is Deontology? Part One: Orthodox Views, *Journal of Value Inquiry*, 35,1, 2001.
15. Posner, R., *The Economics of Justice,* Harvard University, Cambridge, MA, 1983.
16. Russell & Russell. În Macdonald, C., Beck-Dudley, C.L., Are Deontology and Teleology Mutually Exclusive?, *Journal of Business Ethics*, 13,8, 1994.
17. Rawls, J., *A Theory of Justice.* Harvard University, Cambridge, MA, 1971.
18. Ross, W.D., *The Right and the Good.* Oxford, Oxford University Press, 1930.
19. Sidgwick, H., *Outlines of the History of Ethics*, London, Macmillan and Co., 1886.
20. Srivastva, S., *Executive integrity: The search for high human values in organizational life*, San Francisco, Jossey-Bass, 1988.
21. Tabarcea, A., The Deontological Reflex and its Implications on Organizational Environment, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 62: 981-989, 2012.
22. Walton, R.E., *Interpersonalpeacemaking: Confrontations and thirdparty consultation,* Reading. MA: Addison-Wesley, 1969.

2. Aşteptările şi percepţiile publicurilor faţă de etica unei instituţii academice

Prof.univ.dr. ADRIANA ZAIŢ

Orice instituţie îşi creează, în procesul derulării misiunii şi activităţilor sale (fie că acestea sunt în sectorul aducător de profit sau în cel non-profit, în industrie sau servicii, în educaţie sau artă etc.) o anumită imagine, o anumită reputaţie, inclusiv (sau poate mai ales) în materie de comportament etic. Aşteptările diferitelor categorii de publicuri sunt, din această perspectivă, foarte importante, astfel încât măsurarea cât mai corectă a aşteptărilor, respectiv percepţiilor stakeholderilor după ce au intrat în contact cu instituţia reprezintă o necesitate. De altfel, reputaţia este adesea privită, dincolo de dimensiunile sale tehnice (calitate a produselor, a relaţiilor cu clienţii, a managementului, a deciziilor financiare sau a implicării responsabile în societate), şi ca abilitate sau capacitate a instituţiei de a îndeplini aşteptările diferitelor publicuri; depăşirea acestor aşteptări este un mod de întărire a bunei reputaţii, în timp ce neîndeplinirea lor este o serioasă sursă de ameninţare a reputaţiei.

2.1. Categorii de stakeholderi

O listă rapidă de potenţiali stakeholderi include atât persoane din interiorul unei companii sau publicuri interne, cât şi din afara acesteia, în care regăsim manageri şi echipe, coechipieri, familii, clienţi actuali şi potenţiali, furnizori şi distribuitori, parteneri de afacere, asociaţii comerciale, grupuri de interese, analişti, politicieni, lideri de opinie, mass-media, comunitatea locală etc.

Stakeholderii (sau purtătorii de interese, categoriile de public ce au un interes faţă de o anumită instituţie) sunt adesea împărţiţi în ***două mari categorii în funcţie de obiectivele sau interesele urmărite***:

- *primari* – toţi cei afectaţi, pozitiv şi negativ, direct (ca beneficiari-ţintă, clienţi, consumatori etc.) sau indirect (rude, prieteni, relocaţi etc.);
- *secundari* – cei cu rol de intermediari, de tip finanţatori, organizaţii de monitorizare, organizaţii non-profit, diferite agenţii, grupuri informale (lideri locali cu influenţă politică sau religioasă etc.).

Din ***perspectiva importanţei faţă de succesul proiectelor instituţiei***, ori a puterii de a influenţa succesul, stakeholderii pot fi:

- strategici sau cheie, cu mare putere de influenţă/importanţă, sau
- obişnuiţi, cu putere/importanţă mai redusă.

Dacă luăm în considerare ***atât interesele vizate, cât şi puterea de influenţă sau importanţa***, ajungem la patru categorii de publicuri sau stakeholderi, cu aşteptări diferite şi faţă de care instituţiile au abordări diferite:

- *stakeholderi foarte interesaţi şi foarte puternici* – cele mai mari aşteptări, trebuie administraţi cu foarte mare grijă, ţinuţi aproape şi consultaţi frecvent, satisfacţia lor este necesară şi justifică cele mai mari eforturi din partea instituţiei;
- *stakeholderi puţin interesaţi, dar foarte puternici* – au nevoie de informare, dar fără a-i plictisi prin frecvenţă, satisfacţia lor este importantă dar nu cere eforturi considerabile;
- *stakeholderi foarte interesaţi, dar cu putere scăzută* – accentul cade pe informarea permanentă, adecvată, pentru ca instituţia să se asigure că nu apar probleme şi că se bucură de sprijinul acestei categorii (adesea de folos prin detalii de implicare);
- *stakeholderi puţin interesaţi şi cu putere scăzută* – au nevoie de monitorizare, fără comunicare excesivă, dar suficientă pentru crearea unei atmosfere generale favorabile.

2.2. Valori aşteptate de stakeholderi

Diferitele publicuri îşi creează aşteptările faţă de o instituţie în funcţie de anumite valori dezirabile. Brumette şi Zoch[1] (2015) au identificat, pe baza unei cercetări calitative de tip focus-grup, urmate de o analiză de conţinut şi apoi de o cercetare cantitativă de anvergură, pe un eşantion stratificat, valorile considerate a fi cele mai importante de către opinia publică, în general, la contactul cu o instituţie, valori ce ghidează aşteptările stakeholderilor.

Dimensiunile identificate au fost grupate pe trei categorii – valori/aşteptări fundamentale, valori/aşteptări legate de etică, respectiv valori/aşteptări legate de adaptabilitatea instituţiei.

În prima categorie – **valori fundamentale** – s-au regăsit aşteptări legate de acreditare, inovativitate, longevitate şi personalizare *(„**Acreditare/Accreditation** (A avea mărturii pozitive/avize de la agenţii profesionale şi de reglementare/ Having many positive endorsements from professional and regulatory agencies); **Inovativitate/Innovative** (Folosirea unor idei noi şi modern pentru a se adapta schimbărilor nevoilor clienţilor; folosirea creativităţii pentru a fi mai buni, mai*

[1] Brumette, J., Zoch, L.M., *Identifying the values that guide stakeholder expectations*, 2015, disponibil online la http://www.prismjournal.org/fileadmin/12_2/Brummette_Zoch.pdf.

rapizi sau lideri în domeniu/Using novel and state-of-the-art ideas to adapt to changes in customer needs; applying creativity to be better, faster, or a leader in their field); ***Longevitate /Longevity*** *(/A exista de suficient de mult timp/Being in existence for a reasonable amount of time);* ***Personalizare/Personalisation*** *(Continua schimbare a produselor şi serviciilor pe baza feedbackului consumatorilor/ Continually reshaping products and services based on consumer feedback)".*

În categoria **dimensiunii etice** s-au grupat aşteptări legate de calitate, respect, responsabilitate socială şi onestitate.

*(„****Calitate/Quality*** *(Costul produselor şi serviciilor este potrivit valorii acestora/Cost of products or services matches their value);* ***Respect/Respect*** *(a avea programe de primă mână de beneficii pentru angajaţi; tratatrea corespunzătoare a consumatorilor/ Having first-rate employee benefit programs; treating consumers well);* ***Responsabilitate/Responsible*** *(Cauzarea de pagube minime mediului şi oferirea de beneficii comunităţii/Causing minimal damage to the environment and benefitting the surrounding community);* ***Onestitate/Honest*** *(Să nu înşele în comunicarea cu publicul/Not being deceptive in their communication with the public)")*

În fine, ultima categorie – **adaptabilitate** – a cuprins aşteptări legate de capacitatea de a fi o instituţie pe care să te bazezi sau fiabilitate, grijă, competenţă, eficienţă şi corectitudine.

*(„****A fi un partener pe care te poţi baza/Accountable*** *(Acceptarea responsabilităţii prin disponibilitatea de a explica publicului acţiunile şi a recunoaşte greşelile/Accepting responsibility by demonstrating a willingness to explain their actions and admit their mistakes to the public);* ***A fi grijuliu sau atent/Caring*** *(Luarea în considerare cu atenţie a nevoilor şi aşteptărilor actorilor implicaţi în luarea deciziilor de afaceri/Carefully considering constituents' needs and expectations in business decisions);* ***Competenţa/Competent*** *(A fi capabil să îndeplineşti cu succes misiunea organizaţiei/Being able to successfully achieve their organisational mission);* ***Eficienţa/Efficient*** *(Atingerea scopurilor şi obiectivelor organizaţionale fără risipă (de exemplu, cu minimul posibil de resurse)/Achieving organisational goals and objectives without wasting (i.e. using the smallest amount of resources possible));* ***Corectitudine/Fair*** *(A fi devotat ideii de tratament etic şi just pentru toţi actorii organizaţionali (angajaţi, consumatori,clienţi)/Being committed to the ethical and just treatment of all organisational constituents (e.g. employees, customers, and clients)")*

2.3. Percepţii privind comportamentul neetic

O altă modalitate de a măsura aşteptările stakeholderilor faţă de valorile etice este de a identifica percepţiile lor cu privire la ceea ce înseamnă comportament neetic. Altfel spus, pentru a răspunde întrebării „Ce înseamnă un comportament etic?", răspundem întâi întrebării „Ce înseamnă un comportament lipsit de etică?".

O analiză interesantă din această perspectivă a comportamentului lipsit de etică este oferită de Kaptein (2008)[2].

Comportamentele neetice au fost analizate pe cinci mari dimensiuni, fiecare fiind constituită din itemi sau aspecte specifice (în paranteză au fost incluse şi denumirile originale ale itemilor din lista lui Kaptein, pentru a putea fi utilizate în cazul instituţiilor ce vizează şi publicuri internaţionale):

- ***dimensiunea „financiară"***:

1.1 Falsificarea sau manipularea informaţiilor din rapoartele financiare (Falsifying or manipulating financial reporting information)

1.2 Falsificarea datelor legate de timpul şi cheltuielile raportate (Falsifying time and expense reports)

1.3 Furtul sau folosirea nepotrivită a unor mijloace (bani, echipamente, material etc.) (Stealing or misappropriating assets (e.g., money, equipment, materials))

1.4 Spargerea accesului la calculatoare, reţele sau baze de date de control (Breaching computer, network, or database controls)

1.5 Abuzul de sau folosirea necorespunzătoare a unor date confidenţiale din instituţie (Abusing or misusing confidential or proprietary information of the organization)

1.6 Încălcarea regulilor de păstrare a documentelor (Violating document retention rules)

1.7 Furnizarea unor informaţii nepotrivite analiştilor şi investitorilor (Providing inappropriate information to analysts and investors)

1.8. Comercializarea de acţiuni pe baza unor informaţii din interior (Trading securities based on inside information)

1.9 Angajarea în activităţi ce presupun conflict de interese (activităţi colaterale conflictuale, favorizarea familiei sau prietenilor, folosirea timpului de lucru pentru scopuri private, executarea unor sarcini conflictuale (Engaging in activities that pose a conflict of interest (e.g., conflicting sideline activities, favoritism of family and friends, use of working hours for private purposes, executing conflicting tasks)

1.10 Risipirea, administrarea necorespunzătoare sau abuzarea de resursele organizaţiei (Wasting, mismanaging, or abusing organizational resources)

[2] Kaptein, M., Developing a Measure of Unethical Behavior in the Workplace: A Stakeholder Perspective, *Journal of Management*, 34; 978, 2008, disponibil online la http://jom.sagepub.com/cgi/content/abstract/34/5/978.

- *dimensiunea „clienţi"*:
  - 2.1 Utilizarea de practice de vânzare sau marketing false ori înşelătoare (crearea unor aşteptări nerealiste, de exemplu) (Engaging in false or deceptive sales and marketing practices (e.g., creating unrealistic expectations))
  - 2.2 Furnizarea către clienţi a unor facturi false ori care induc în eroare (Submitting false or misleading invoices to customers)
  - 2.3 Angajarea în practici anticoncurenţiale (înţelegeri de fixare ilegală a preţurilor, oferirea de favoruri reciproce, mită sau alte cadouri nepotrivite pentru a influenţa consumatorii) (Engaging in anticompetitive practices (e.g., market rigging, quid pro quo deals, offering bribes or other improper gifts, favors, and entertainment to influence customers))
  - 2.4 Culegerea de informaţii confidenţiale despre competitori într-o manieră improprie (Improperly gathering competitors' confidential information)
  - 2.5 Fabricarea sau schimbarea rezultatelor unor teste de calitate sau siguranţă a produselor) (Fabricating or manipulating product quality or safety test results)
  - 2.6 Încălcarea intimităţii clienţilor sau consumatorilor (Breaching customer or consumer privacy)
  - 2.7 Intrarea în relaţii contractuale cu clienţii fără a avea termeni şi condiţii potrivite, ori acorduri cu aceştia (Entering into customer contracts relationships without the proper terms, conditions, or approvals)
  - 2.8 Încălcarea termenilor contractuali stabiliţi cu clienţii (Violating contract terms with customers)
- *dimensiunea „angajaţi"*:
  - 3.1 Discriminarea angajaţilor (în funcţie de vârstă, rasă, religie, orientare sexual etc. (Discriminating against employees (on the basis of age, race, gender, religious belief, sexual orientation etc.))
  - 3.2 Hărţuirea (sexual) sau crearea unui mediu de muncă ostil (intimidare, rasism, sâcâire, abuz verbal şi violenţă fizică) (Engaging in (sexual) harassment or creating a hostile work environment (e.g., intimidation, racism, pestering,verbal abuse, and physical violence))
  - 3.3 Încălcarea regulilor sau principiilor de sănătate şi siguranţă a locului de muncă (Violating workplace health and safety rules or principles)
  - 3.4 Încălcarea drepturilor anhajaţilor în materie de salarii, timp suplimentar de lucru sau beneficii (Violating employee wage, overtime, or benefits rules)
  - 3.5 Invadarea spaţiului intim al angajaţilor (Breaching employee privacy)

- *dimensiunea „furnizori”*:
  - 4.1 Încălcarea sau eludarea regulilor de selectare a furnizorilor (Violating or circumventing supplier selection rules)
  - 4.2 Acceptarea de cadouri nepotrivite, favoruri, distracţii sau comisioane de la furnizori (Accepting inappropriate gifts, favors, entertainment, or kickbacks from suppliers)
  - 4.3 Plata furnizorilor fără facturi sau înregistrări corecte (Paying suppliers without accurate invoices or records)
  - 4.4 Intrarea în contracte cu furnizorii fără termeni, condiţii potrivite ori acorduri cu aceştia (Entering into supplier contracts that lack proper terms, conditions, or approvals)
  - 4.5 Încălcarea drepturilor de proprietate intelectuală sau confidenţialităţii informaţiilor furnizorilor (Violating the intellectual property rights or confidential information of suppliers)
  - 4.6 Încălcarea termenilor contractuali sau de plată stabiliţi cu furnizorii (Violating contract or payment terms with suppliers)
  - 4.7 Derularea de afaceri cu furnizori care au o proastă reputaţie (Doing business with disreputable suppliers)
- *dimensiunea „societate”*:
  - 5.1 Încălcarea standardelor sau regulilor de mediu (Violating environmental standards or regulations)
  - 5.2 Expunerea publicului la riscuri de securitate (Exposing the public to safety risk)
  - 5.3 Emiterea de afirmaţii false ori înşelătoare către public sau media (Making false or misleading claims to the public or media)
  - 5.4 Furnizarea de informaţii false ori înşelătoare către cei îndreptăţiţi să verifice respectarea regulilor (Providing regulators with false or misleading information)
  - 5.5 Oferirea de contribuţii financiare sau politice improprii unor oficialităţi naţionale sau internaţionale (Making improper political or financial contributions to domestic or foreign officials)
  - 5.6 Derularea de afaceri cu terţi implicaţi în spălare de bani sau alte activităţi interzise prin restricţii comerciale internaţionale şi embargouri (Doing business with third parties that may be involved in money laundering or are prohibited under international trade restrictions and embargos)
  - 5.7 Încălcarea drepturilor internaţionale ale omului sau muncii (Violating international labor or human rights).

Astfel de aşteptări fac obiectul anchetelor desfăşurate pe diferitele categorii de public (stakeholderi), având drept obiectiv măsurarea percepţiilor şi mai apoi compararea lor cu idealurile instituţiei în materie de etică.

Întrebări şi subiecte de reflecţie-dezbatere

1. În ce categorie de stakeholderi consideraţi că vă încadraţi pentru Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi?
2. Ce alte aşteptări – neregăsite în materialul prezentat – aţi avea, din perspectivă etică, de la o instituţie de educaţie superioară?

Bibliografie

1. Brumette, J., Zoch, L.M, Identifying the values that guide stakeholder expectations, 2015, http://www.prismjournal.org/fileadmin/12_2/Brummette_Zoch.pdf.
2. Kaptein, M., Developing a Measure of Unethical Behavior in the Workplace: A Stakeholder Perspective, *Journal of Management*, 34; 978, 2008, disponibil online la http://jom.sagepub.com/cgi/content/abstract/34/5/978.

3. Etică, integritate academică şi responsabilitate socială

Prof.univ.dr. ADRIANA PRODAN
Lect.univ.dr. NELU FLOREA

„E mai bine să meriţi onoruri şi să nu le primeşti,
decât să le primeşti fără să le meriţi".
Mark Twain

3.1. Etica şi integritatea academică

Etica academică este o „umbrelă" care acoperă răspunsurile la diverse situaţii organizaţionale. Răspunsurile la situaţii etice implică evaluarea acestora şi înseamnă „ce spui", „cum spui" şi „cum te comporţi". Există două procese cognitive implicate în alegerea răspunsului: categorisirea şi particularizarea[1]. Prima înseamnă să poziţionezi situaţia/problema în categorie şi să spui „Aşa voi trata această problemă". Aceste categorii se bazează pe valori. Unii decid că o problemă depinde de valorile organizaţiei, alţii consideră că problema ţine de loialitate. Uneori, altcineva ar putea considera că în funcţie de particularizare, o categorie nu este potrivită. Detaliile situaţiei pot să determine dezbaterea, care va duce la categorisire. Comportamentele noastre reactive sunt încadrate în acest model dual.

Centrul Internaţional pentru Integritate Academică (ICAI) arată că de integritatea academică depinde capacitatea unei universităţi de a-şi atinge scopul, acela de a permite schimbul de idei şi de a dezvolta noi cunoştinţe. Aceasta necesită conlucrare şi încredere reciprocă din partea angajaţilor şi a cercetătorilor. Perspectiva obţinerii unei înţelegeri profunde a integrităţii poate sprijini eforturile educaţionale de promovare a dezvoltării holistice a studenţilor şi de cultivare a integrităţii pe tot parcursul vieţii, care se extinde dincolo de sala de curs sub formă de responsabilitate personală şi socială.

Spre deosebire de conceptul mai larg al eticii academice, integritatea înseamnă „aderarea fermă la un cod de valori morale sau altruiste". Conceptualizarea integrităţii din perspectiva studenţilor şi a vieţii studenţeşti arată că integritatea este

[1] Billig, M., *Arguing and Thinking: a rhetorical approach to social psychology*, Revised edition, Cambridge: Cambridge University Press, 1996.

asimilată cu „a nu plagia”, „a nu înşela” şi cu „îndeplinirea sarcinilor în mod independent”.

Percepţia privind integritatea în mediul universitar se referă la „a nu manipula/ fabrica date – integritatea ştiinţifică”, „sinceritatea în raporturile ceilalţi”, „respectarea angajamentelelor faţă de grup”, „conştiinţă privind convingerea altei persoane”, „a fi sincer faţă de sine”, „a susţine etica muncii”, „a nu merge împotriva convenţiilor” şi „a se raporta la standarde”.

Percepţia integrităţii la locul de muncă este asimilată cu „puterea, responsabilitatea şi implicaţiile ei”, „profesionalism” şi „loialitatea faţă de organizaţii”.

Crearea şi menţinerea unei culturi a integrităţii sunt ingredientele predării, învăţării şi cercetării eficiente în universitate. În mod fundamental, integritatea în mediile academice este confiscată atunci când studenţii se angajează în practici incorecte/necinstite, cum ar fi plagiatul, trucarea/fabricarea/denaturarea evaluării şi colaborarea neautorizată în realizarea activităţilor/sarcinilor.

Astfel de abateri academice diminuează abilitatea de a învăţa şi compromite capacitatea profesorilor de a evalua cu acurateţe studenţii. În plus, încălcarea integrităţii academice erodează „adevărul, libertatea academică, curajul, calitatea şi spiritul intelectual liber”[2] – pietrele de temelie ale comunităţilor de învăţare.

Evitarea comportamentului academic necinstit (plagiat, fabricare de date/rezultate, falsificarea datelor/rezultatelor, colaborarea neautorizată în realizarea activităţilor/sarcinilor) este adesea o modalitate de promovare a integrităţii academice. Când se pune accentul pe comportamentele negative – atunci când lipseşte integritatea – discuţiile despre integritate se centrează mai degrabă pe suspiciune decât pe încredere, respect şi dezvoltare.

În viziunea Centrului Internaţional pentru Integritate Academică (ICAI) există şase piloni de integritate academică care pot genera discuţii pozitive despre integritate[3]:

1. *Cinstea* înseamnă sinceritate. Toţi ceilalţi piloni ai integrităţii academice au la bază sinceritatea. Indivizii cinstiţi fac bilanţul abilităţilor individuale şi îşi apreciază efortul în mod corect.

2. *Încrederea* în alte persoane şi în comunitate uşurează relaţiile de muncă. Încrederea se stabileşte într-un sistem în care toţi membrii îşi desfăşoară cel mai bine munca, unde structurile şi politicile sunt corecte şi vor fi tratate corect.

3. *Corectitudinea* merge mână în mână cu încrederea. Fiecare individ ar trebui să fie încredinţat că va fi tratat în mod echitabil şi judecat după acelaşi standard ca toate celelalte persoane din comunitate. De exemplu, puteţi avea încredere că

---

[2] Bertram Gallant T., Academic integrity in the twenty-first century: a teaching and learning imperative, *ASHE Higher Education Report*, Volume 33, Number 5, 31–141.

[3] Fishman, T.(Ed.), *The Fundamental Values of Academic Integrity*, ICAI, 2014, pp. 16-29.

profesorii vor evalua toate lucrările în mod corect şi nu vor favoriza o persoană faţă de alta. Cea mai bună muncă se creează într-un sistem echitabil.

4. *Respectul* permite împărtăşirea punctelor de vedere şi a opiniilor individuale. Studenţii manifestă respect prin „ascultarea altor puncte de vedere, pregătirea, … respectarea … termenelor limită şi îndeplinirea la maximum a responsabilităţilor lor”. Profesorii manifestă respect privind ascultarea ideilor studenţilor şi oferă feedback complet şi onest.

5. *Responsabilitatea* înseamnă recunoaşterea şi asumarea implicării în acţiunile zilnice. Toată lumea este încurajată să-şi îndeplinească activitatea cu integritate şi să încurajeze pe alţii să acţioneze cu integritate. Integritatea academică se propagă prin oameni şi influenţează pozitiv întreaga comunitate.

6. *Curajul* înseamnă mai mult decât a vorbi despre integritate. Înseamnă determinarea şi angajarea în acţiune, făcând faţă presiunilor şi adversităţii.

În 2007, Societatea Academică din România a lansat o iniţiativă numită Coaliţia pentru Universităţi Curate (CUC). Coaliţia a publicat un clasament al universităţilor pe baza transparenţei şi integrităţii – cu alte cuvinte, un indice de integritate. Membrii coaliţiei consideră că indexul este util pentru evidenţierea practicilor bune şi a celor de îmbunătăţit de către universităţile locale care vor declanşa reformele necesare. Studiul arată că mulţi studenţi şi cadre universitare profită de corupţia sistemică din învăţământul superior, chiar dacă suferă societatea în ansamblu; lipsa oricărei legislaţii privind libertatea de informare corectă; nevoia ca fiecare universitate să aibă reguli prin care integritatea este exprimată ca normă, permiţând cel puţin o simplă evaluare a diferenţei dintre regulile pe hârtie (universitatea juridică) şi practică (universitatea reală).

http://www.romaniacurata.ro/wp-content/uploads/2016/11/RaportCUC-depuspesite.pdf

Asociaţia Colegiilor şi Universităţilor Americane [ACUA] a susţinut în raportul său dezvoltarea responsabilităţii personale şi sociale ca rezultat esenţial al învăţării în învăţământul superior. Într-adevăr, învăţământul superior joacă un rol vital în modelarea cetăţenilor[4] care vor fi liderii de mâine[5]. În cultivarea liderilor viitorului, învăţământul superior oferă un teren fertil pentru promovarea valorilor etice şi morale pe care urmează să le transfere societăţii civile. Astfel, obligaţiile civice nu includ numai conducerea/coordonarea studenţilor în dezvoltarea intelectuală, ci şi să îi înveţe pe studenţi să folosească cunoştinţele pentru a urmări în mod responsabil scopuri individuale/organizaţionale mai mari.

Angajamentele de bază privind educarea studenţilor pentru responsabilitate socială şi personală sunt determinate de următoarele cinci dimensiuni esenţiale[6]:

---

[4] Colby A., Ehrlich T., Beaumont E., Stephens J., *Educating Citizens: Preparing America's Undergraduates for Lives of Moral and Civic Responsibility*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2003.

[5] Colby A., Sullivan W. M., Strengthening the foundations of students' excellence, integrity, and social contribution, *Liberal Education,* Volume 95, Number 1, pp. 22-29, Win 2009.

[6] https://www.aacu.org/core_commitments.

1) Susţinerea excelenţei prin dezvoltarea unei etici profesionale puternice, conştientizarea celor mai bune lucruri sub toate formele şi aspectele;

2) Cultivarea integrităţii personale şi academice prin recunoaşterea, adoptarea sentimentului de onoare, de la onestitate în relaţii la angajament şi implicare, utilizând un cod formal de onoare academică;

3) Contribuţia la o comunitate mai largă prin recunoaşterea şi acţionarea responsabilă a societăţii la nivel local, naţional şi global;

4) Luarea în considerare a perspectivelor altora prin recunoaşterea lor, susţinerea obligaţiei de a-şi forma propria judecată, implicând perspective diverse, concurente ca resurse pentru învăţare, cetăţeni şi muncă;

5) Dezvoltarea competenţelor în raţionamentul etic, moral prin încorporarea raţionamentului altor responsabilităţi în procesul de învăţare şi în viaţa de zi cu zi.

În domeniul educaţiei în afaceri, de exemplu, s-a constatat că lipsesc conţinutul de etică şi responsabilitate socială, chiar dacă responsabilitatea socială a crescut ca importanţă în agenda corporatistă[7]. În acest context, dezvoltarea raţiunii morale holistice a studenţilor dincolo de buna conduită academică are o importanţă deosebită[8], mai ales că educaţia şi sprijinul din partea mentorilor pot promova dezvoltarea judecăţilor morale şi a scopurilor nobile ale studenţilor[9].

În plus, studenţii care dovedesc lipsă de onestitate academică sunt adesea mai predispuşi să continue cu astfel de abateri la locul de muncă, subliniind importanţa unui început timpuriu în echiparea studenţilor pentru a gestiona dilemele etice atunci când integritatea lor va fi testată şi potenţial compromisă.

Plagiatul ca fenomen este „problema care nu va dispărea"[10], ci dimpotrivă. Există dovezi care arată că tendinţa studentului de a trişa creşte pentru că plagiatul devine tot mai frecvent şi mai răspândit, putându-se vorbi de o adevărată „epidemie a înşelăciunii"[11]. Noţiunea de plagiat este de obicei utilizată cu referire la furtul de cuvinte sau idei, dincolo de ceea ce ar fi în mod normal considerat o cunoaştere generală.

---

7 Cornelius N., Wallace J., Tassabehji R., An analysis of corporate social responsibility, corporate identity and ethics teaching in business schools, *Journal of Business Ethics*, Volume 76, pp. 117–135, November 2007.

8 Brown, B.S., The academic ethics of graduate business students: a survey, *Journal of Education for Business*, 70 (3), pp. 151–156, 1995.

9 Han H., Jeong C., Improving epistemological beliefs and moral judgment through an STS-based science ethics education program, *Science and Engineering Ethics*, Volume 20, pp 197–220, 2014.

10 Paldy, L.G., The problem that won't go away: addressing the causes of cheating, *Journal of College Science Teaching*, 26 (1), pp. 4–6, 1996.

11 Alschuler, A. S., Blimling, G. S., Curbing epidemic cheating through systemic change, *College Teaching*, 43 (4), pp. 123–126, 1995.

Dicţionarul explicativ al limbii române defineşte plagiatul ca faptul de „a-şi însuşi, a copia total sau parţial ideile, operele etc. cuiva, prezentându-le drept creaţii personale; a comite un furt literar, artistic sau ştiinţific".

Asociaţia Istoricilor Americani (AIA) descrie plagiatul ca „folosirea necorespunzătoare a scrierilor unui alt autor ..., împrumutarea fără atribuire a constatărilor distincte şi semnificative ale cercetării unui alt autor"[12].

Fenomenul plagiatului poate implica discuţii din perspectiva tonurilor moraliste cu implicaţii la nivel individual, organizaţional sau juridic. În timp ce mulţi consideră plagiatul un malpraxis, alţii îl consideră o practică neproductivă, o problemă a „etichetei academice şi a comportamentului politicos ... mai degrabă decât o formă de furt intelectual"[13].

Originea şi apariţia plagiatului nu este ceva nou, copierea de la alţi scriitori este probabil la fel de veche ca scrierea însăşi, dar până la apariţia scrisului modern şi a publicaţiilor de masă, el a rămas ascuns privirii publice. Apoi, în anumite perioade de timp nu era neobişnuit ca un scriitor să împrumute munca altor scriitori.

În mod inevitabil, oportunităţile moderne de a plagia munca altora s-au extins considerabil odată cu internetul. Ca multe lucruri, plagiatul este văzut diferit în timp, atunci când este privit din perspective obiective diferite. În prezent considerată un viciu, în trecut o virtute, imitarea este considerată cea mai înaltă formă de linguşire.

La ambiguitatea noţiunii înseşi de plagiat se adaugă o serie de complicaţii de îndată ce este aplicată muncii academice, deoarece „între imitaţie şi furt, între împrumutare şi plagiat, se află o zonă de graniţă largă şi tulbure"[14]. Se pune problema distingerii mai multor grade de plagiat, pentru că acesta acoperă un spectru de situaţii ce variază „de la documentarea necorespunzătoare la frauda totală, premeditată"[15].

Apoi se pune întrebarea: cât de mult trebuie modificat un text original pentru a evita acuzaţia de plagiat? Roig (2001) subliniază că majoritatea studenţilor fac distincţie între parafrazare (care implică „exprimarea în propriile cuvinte a ideilor dintr-un text-sursă") şi rezumat (care „condensează texte mari în câteva propoziţii în scopul de a transmite punctele principale ale originalului")[16].

---

[12] Fialkoff, F., There's no excuse for plagiarism, *Library Journal*, 118 (17), pp. 56, 1993.

[13] Ashworth, P., Bannister, P., Thorne, P., Guilty in whose eyes? University students' perceptions of cheating and plagiarism in academic work and assessment, *Studies in Higher Education*, 22 (2), pp. 187–203, 1997.

[14] Anonymous, What's wrong with copying?, *Economist*, 5 April, 343 (8011), pp. 77–78, 1997.

[15] Wilhoit, S., Helping students avoid plagiarism, *College Teaching*, 42 (4), pp. 161–164, 1994.

[16] Roig, M., Plagiarism and paraphrasing criteria of college and university professors, *Ethics and Behaviour*, 11 (3), pp. 307–323, 2001.

Plagiatul comis de studenţi ca activitate principală a industriei cunoaşterii este realizat prin manipularea informaţiilor şi ideilor din diferite surse, existând în mod inevitabil o mare posibilitate de plagiat în cadrul universităţilor.

O altă dificultate în încadrarea plagiatului se referă la faptul că, deşi majoritatea autorităţilor sunt de acord că plagiatul acoperă copierea ideilor, precum şi a cuvintelor, ideile sunt adesea fluide, evoluează în timp şi nu sunt întotdeauna uşor de urmărit şi de atribuit autorului lor iniţial. White (1993) susţine că studenţii trebuie să înveţe că sursele trebuie să sprijine, nu să le înlocuiască ideile proprii[17]. Există, de asemenea, incertitudine cu privire la „punctul în care o idee trece în cunoaşterea generală astfel încât nu mai necesită atribuire"[18].

Pentru alţi autori este pur şi simplu o chestiune de comportament neetic (Anderson & Obenshain, 1994; Buckley şi colab., 1998). Studiile asupra necinstei academice în rândul studenţilor s-au axat adesea asupra tipurilor de comportamente şi practici în care aceştia se pot angaja: înşelăciunea la teste şi activităţi/sarcini, falsificarea de date, plagiat, utilizarea necorespunzătoare a resurselor, obţinerea de credite/calificative fără muncă/făcută de alţii, manipularea personalului academic (Raffetto, 1985; Saunders, 1993; Ferrell & Daniel, 1995; Baldwin şi colab., 1998). Sims (1993) a arătat că studenţii care trişează persistă adesea în înşelăciune de-a lungul întregii cariere[19].

Plagiatul în rândul studenţilor este o rătăcire în labirintul moral, deoarece ridică importante întrebări etice şi morale despre comportamentul bun/rău, corect/greşit şi despre practici acceptabile/inacceptabile.

Provocarea pentru instituţiile de educaţie este determinată şi de modificările sistemului de valori dintre generaţii şi atitudinea faţă de fenomen; avem de-a face cu ceea ce Stahl (2002) numeşte „generaţia fără frică"[20], iar Straw (2002) „generaţia DE CE NU", care crede că generaţia mai în vârstă este „stupidă" şi că a copia materiale de pe internet este „un joc echitabil"[21].

De aceea este important de răspuns la următoarele întrebări:

Cine decide că este greşit, pe ce bază şi din ce motive?

Cine este responsabil privind aplicarea normelor comportamentale în contextul plagiatului[22]*?*

---

[17] White, E.M., Too many campuses want to sweep student plagiarism under the rug, *Chronicle of Higher Education*, 24 February, 39 (25), pp. A44, 1993.

[18] Leatherman, C., At Texas A&M, conflicting charges of misconduct tear a program apart, *Chronicle of Higher Education*, 5 November, 46 (11), pp. A18–A20, 1999.

[19] Sims, R.L., The relationship between academic dishonesty and unethical business practices, *Journal of Education for Business*, 68 (4), pp. 207–211, 1993.

[20] Stahl, S., Ethics and the no-fear generation, *Information Weekly*, 18 March, 880, pp. 8, 2002.

[21] Straw, D., The plagiarism of generation 'why not?', *Community College Week*, 8 July, 14 (24), pp. 4–7, 2002.

[22] Hopkin, K., Scientific plagiarism and the theft of ideas, *Science*, 261, pp. 631, 1993.

Edward Saunders (1993), susține că educatorii sunt „păzitori ai profesiei chiar de la admitere" şi, prin urmare, ar trebui să asigure „aderarea scrupuloasă a studenților la codurile etice de conduită" în chestiuni precum onestitatea academică, deoarece „un student neetic riscă să devină un practician neetic"[23]. Brandt (2002) subliniază că „abuzul drepturilor de autor şi plagiatul sunt ca două fețe ale unei monede de permisiune: pe de o parte oamenii care utilizează fără a cere, iar de cealaltă parte oamenii care cer şi apoi utilizează"[24].

3.2. Cultura integrităţii academice

Formele de plagiat cele mai uzuale ale studenţilor sunt următoarele (Wilhoit, 1994; Brandt, 2002; Howard, 2002):

1. Furtul de materiale dintr-o altă sursă şi trecerea acesteia ca fiind personală, prin:

a) cumpărarea de materiale de la instituţii de cercetare, bancă de eseuri, „fabrică" de proiecte (scrise în prealabil sau în mod special la cerere);

b) copierea de text dintr-o sursă fără confirmarea corespunzătoare,

c) depunerea unei lucrări a altui student, cu sau fără cunoştinţa studentului (copiere sau interceptare neautorizată de pe computer).

2. Trimiterea unui document scris de altă persoană (coleg, prieten, rudă) şi transmiterea acestuia ca fiind propriu.

3. Copierea secţiunilor de materiale dintr-unul sau mai multe texte sursă, dând impresia că materialul a fost parafrazat mai degrabă decât direct citat.

4. Parafrazarea materialelor dintr-unul sau mai multe texte sursă fără a furniza materiale adecvate documentaţiei.

„Toleranţa zero" pentru plagiat este obiectivul final dezirabil al oricărei universităţi. Modul în care studenţii învaţă cum arată o practică acceptabilă este cu atât mai important cu cât universitatea doreşte să crească în clasamente.

Motivul şi intenţia privind plagiatul sunt importante de analizat deoarece unii studenţi plagiază intenţionat, cu bună ştiinţă, alţii nu. Plagiatul este intenţionat dacă este premeditat, conceput pentru a înşela şi, prin urmare, un act deliberat de furt literar.

Dacă în timp intenţia de plagiat ar putea fi dificil de stabilit sau dovedit, nu există nici o îndoială că pentru unii plagiatul este accidental sau inadvertent. Un astfel de plagiat neintenţionat apare când studentul nu reuşeşte să adopte (probabil pentru că nu ştie) protocoalele corespunzătoare pentru trimiterea la sursă a

---

[23] Saunders, E.J., Confronting academic dishonesty, *Journal of Social Work Education*, 29 (2), pp. 224–230, 1993.

[24] Brandt, D.S., Copyright's (not so) little cousin, plagiarism, *Computers in Libraries*, 22 (5), pp. 39–42, 2002.

materialelor academice, inclusiv modalităţi adecvate de a cita, de a recunoaşte idei şi de a compila listele de referinţă[25].

Studiile privind plagiatul arată că este influenţat de variaţia dintre: discipline (studenţii din domeniul afacerilor sunt pe primul loc – 87%, urmat de inginerie – 74%, ştiinţă – 67% şi ştiinţe umaniste – 63%), ţări (în cultura chineză plagiatul este o dovadă a aprecierii), studenţi şi absolvenţi, contingente, gen şi religie.

O tipologie a motivelor pentru care studenţii plagiază (Stevens 1987, Davis &all, 1992, Straw 2002), surprinde multiple motivele şi contingente ale plagiatului de către studenţi:

1. Lipsa reală de înţelegere,
2. Creşterea eficienţei – economie de timp pentru o notă mai bună,
3. Managementul timpului,
4. Valori/atitudini personale,
5. Nesupunere, lipsă de respect faţă de autoritate,
6. Atitudinea studenţilor faţă de profesori şi grupă/specializare,
7. Negarea sau neutralitatea,
8. Tentaţia, oportunitatea şi mijloacele utilizate/disponibile,
9. Lipsa măsurilor de descurajare.

Plagiatul ca fenomen este determinat de numărul şi complexitatea interacţiunilor variabilelor, credinţele şi valorile studenţilor, personalitate, stresul, grupurile sociale şi colegii, mediul din clasă, factorii contextuali şi situaţionali (Ferrell & Daniel, 1995; Brown, 1995). Predispoziţia studenţilor pentru plagiat sugerează că anumiţi factori ar putea fi deosebit de utili în prezicerea sau explicarea comportamentului înşelător:

1. Genul,
2. Vârsta şi maturitatea,
3. Capacitatea academică,
4. Viaţa socială a studenţilor,
5. Dezaprobarea de la egal la egal,
6. Factori de personalitate,
7. Atitudinea studenţilor/profesorilor faţă de clasă,
8. Riscul de a fi prins,
9. Dimensiunea pedepsei.

Era digitală a determinat apariţia şi proliferarea unei noi forme, plagiatul digital, acesta fiind o provocare deosebită pentru întregul sector educaţional la nivel global. Varietatea mare de surse digitale, baze de date şi jurnale electronice disponibile pe internet, rapiditatea şi accesibilitatea 24 de ore pe zi, 7 zile pe

---

[25] Mills, C., Acknowledging sources in written assignments, *Journal of Geography in Higher Education*, 18 (2), pp. 263–269, 1994.

săptămână, materialele ce pot fi descărcate la costuri reduse şi în siguranţă, toate acestea oferă tentaţii de neegalat şi oportunităţi aproape nelimitate pentru studenţii angajaţi în comportamentul de trişor, motiv pentru care universităţile trebuie să fie pregătite pentru a face faţă incidenţei în creştere a plagiatului.

Aly Colon remarca, în 2001, că studenţii consideră informaţiile de pe internet „libere pentru preluare" şi că e dificil să-i convingi de contrariu[26]. Fialkoff (2002) concluzionează: „computerul şi netul pot fi atât un blestem, cât şi o binecuvântare când vine vorba de scriere"[27].

Ca răspuns la această provocare, multe instituţii au adoptat codul de onoare, conceput pentru a atrage atenţia studenţilor asupra eticii şi pentru a sublinia valori precum adevărul, răspunderea şi responsabilitatea socială[28]. La baza acestei mişcări a stat o dorinţă de a promova ceea ce McCabe şi Trevino (2012) descriu ca fiind o „cultură a integrităţii", care vizează reducerea înşelăciunii studenţilor, dar şi punerea în prim plan a „valorii vieţii într-o comunitate de încredere"[29]. Invităm cititorul să acceseze ghidul deontologiei academice realizat de Emilia Şercan pentru Universitatea Bucureşti[30].

Înfiinţarea Centrului pentru Integritate Academică a determinat un consorţiu de peste 200 de instituţii de învăţământ superior din America de Nord să promoveze valorile fundamentale ale integrităţii academice: onestitate, încredere, corectitudine, respect şi responsabilitat[31]. Abordarea propusă se bazează pe informarea studenţilor despre integritatea academică şi de ce este importantă, prin identificarea valorilor şi a comportamentelor ce urmează să fie promovate, mai degrabă decât listarea comportamentelor care trebuie să fie interzise, încurajând/obligând studenţii să semneze un angajament în acest sens că vor susţine integritatea academică şi nu vor înşela sau plagia. Procedurile variază de la o universitate la alta, în spiritul codului de onoare.

Studenţii trebuie să fie conştienţi de faptul că integritatea academică este o prioritate instituţională majoră[32], codul de onoare funcţionează cel mai bine când studenţii sunt implicaţi în mod activ în acest proces şi iau parte la acesta. În puţine

---

[26] Colon, A., Avoid the pitfalls of plagiarism, *Writer*, 114 (1), 2001, p. 8.

[27] Fialkoff, F., Rampant plagiarism, *Library Journal*, 127 (4), 2002, p. 70.

[28] Bugeja, M.J., Collegiate copycats, *Editor & Publisher*, 134 (46), 2001, p. 22.

[29] McCabe, D.L., Butterfield K.D., Treviño L.K., *Cheating in college: Why students do it and what educators can do about it*, Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press., 2012.

[30] https://www.unibuc.ro/wp-content/uploads/sites/7/2018/09/DeontologieAcademica-Ghid-practic.pdf.

[31] McCabe, D.L., Pavela, G.R., Ten principles of academic integrity, *The Journal of College and University Law*, 24, 1997, pp. 117–118.

[32] McCabe, D.L., Butterfield, K.D., Treviño, L.K., *Cheating in college: Why students do it and what educators can do about it*, Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press., 2012.

cazuri codurile de onoare sunt gestionate în întregime de studenţi[33] şi li se solicită acestora să raporteze cazuri de necinste academică, deoarece rareori metoda funcţionează eficient[34]. Se insistă însă asupra faptului că trebuie incluşi şi studenţi „ca organe judiciare sau de audiere din campus care examinează presupusele încălcări ale codului de onoare … , că studenţii ar trebui să aibă un cuvânt de spus şi în grupurile de lucru sau comisiile însărcinate cu informarea celorlalţi studenţi cu privire la scopurile şi filosofia codului şi ar trebui să joace un rol major în dezvoltarea şi punerea în aplicare a acestuia"[35].

Indiferent dacă a atins dimensiuni epidemice sau nu, problema este în mod clar una majoră şi pare să ia proporţii. Practica plagiatului reprezintă o provocare majoră pentru aspiraţiile instituţionale ale integrităţii academice şi o ameninţare majoră pentru asigurarea calităţii instituţionale şi de aceea trebuie luat în considerare la elaborarea şi implementarea învăţării instituţionale, a strategiei de predare şi evaluare, susţinute de sisteme robuste de detectare şi sancţiunonare care sunt transparente şi aplicate în mod consecvent.

Înşelăciunea ocazională pare a fi un comportament normal pentru tineri deoarece în timp ei pot afla astfel dimensiunile limitelor, autoritatea, regulile, etica şi moralitatea. În plus este în acelaşi timp un răspuns natural la structuri, procese şi unele scopuri ale instituţiei.

De exemplu, procesul de ierarhizare a studenţilor pentru obţinerea unor stimulente financiare (diferite burse) invită tinerii la abordarea unor moduri (ne)etice, încercând aproape orice acţiune care ar conduce la o clasare mai bună sau la obţinerea stimulentelor financiare. Studenţii de astăzi nu sunt mai (i)morali decât au fost studenţii cu zece, douăzeci sau cincizeci ani în urmă faţă de înşelăciune care este endemic; ea s- a schimbat de-a lungul anilor, atât ca formă, cât şi ca structură[36].

Tendinţa de înşelăciune trebuie analizată sub forma spectrului, dar şi a percepţiei, deoarece istoria arată că formele de înşelăciune se schimbă în tandem cu schimbările modurilor în care studenţii sunt învăţaţi şi evaluaţi. Aceste schimbări au fost în mare parte determinate de percepţia raportului student-facultate, a eficienţei actului educational, apariţia internetului şi a altor tehnologii de transmitere a cunoştinţelor. Se presupune că este mai dificil pentru un student să trişeze la un examen oral, faţă de un examen scris.

---

[33] Paldy, L. G., The problem that won't go away: addressing the causes of cheating, *Journal of College Science Teaching*, 26 (1), pp. 4–6, 1996.

[34] Jendrek, M. P., Students' reactions to academic dishonesty, *Journal of College Student Development*, 33, pp. 260–273, 1992.

[35] McCabe D. L., Butterfield K. D., Treviño L. K., *Cheating in college: Why students do it and what educators can do about it*, Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press., 2012.

[36] Bertram Gallant T., Academic integrity in the twenty-first century: a teaching and learning imperative, *ASHE Higher Education Report*, Volume 33, Number 5, 31–141.

Când evaluarea scrisă a devenit forma de evaluare preferată de profesori, studenţii au avut ocazia şi au valorificat oportunitatea de a plagia ideile altor persoane. Introducerea testelor scrise ca formă predominantă de examinare a oferit posibilitatea să se trişeze prin copierea de la un coleg sau prin utilizarea neautorizată de materiale şi dispozitive tehnologice. Se recomandă ca o modalitate simplă de a reduce aceste riscuri limitarea dimensiunilor grupelor de studenţi la un număr rezonabil (10-15) şi reintroducerea formelor de examinare orală.

O altă modalitate, este utilizarea Centrului de evaluare organizat şi dotat special pentru activităţi de examinare[37].

Presiunea eficienţei şi a numărului de studenţi dornici de a învăţa la universităţi face uneori imposibilă reducerea grupei la dimensiuni mai mici sau a testa stăpânirea materialelor de către studenţi prin examinare orală. Pentru învăţământul la distanţă online este foarte puţin probabil ca evaluările orale să devină vreodată standard de examinare. Totuşi sistemul de educaţie online MOOC este foarte căutat de tinerele generaţii, iar universităţile au făcut eforturi să se adapteze.

Modul de evaluare nu este singurul factor ce determină creşterea tendinţei de înşelăciune, de fapt, nu este înţelept să se schimbe pur şi simplu o formă de evaluare pentru a opri fenomenul. Dacă evaluările sunt evaluări bune, acestea ar trebui să rămână în vigoare. Tentaţia de a trişa creşte şi dacă evaluările şi materialele utilizate sunt învechite şi misiunea universităţilor nu este actualizată. În practică este dificil să fie reproiectate misiunea şi instrumentele de evaluare: este mai uşor de schimbat modul în care este percepută înşelătoria. Mulţi studenţi consideră acum că aceste comportamente nu sunt inacceptabile şi că ei nu fac decât să folosească pur şi simplu toate resurse disponibile, eficiente sau inteligente.

Acest lucru explică de ce majoritatea studenţilor admit că au plagiat, dar susţin că aceste comportamente nu sunt de fapt o înşelătorie. Într-adevăr, atunci când sunt întrebaţi despre comportamentele academice, studenţii admit că uneori au apelat la trucuri considerate istoric înşelătorie. La întrebarea dacă sunt mulţumiţi de etica lor personală, majoritatea studenţilor nu îşi asociază neapărat instrumentele academice „rapide" cu comportamente neetice. Neglijarea valorilor şi a eticii a determinat în timp modificări la nivelul sistemului educaţional, al societăţii şi al tehnologiilor, oferind oportunităţi şi tentaţii de a înşela atât timp cât sistemul educaţional nu a penalizat şi nu s-a preocupat mai mult de a preda studenţilor etica şi comportamentul etic[38].

Internetul oferă oportunităţi multiple de a plagia sau de a găsi răspunsuri la sarcinile de lucru care ar trebui să fie realizate independent, ceea ce înseamnă că studenţii de astăzi se pot confrunta cu mai multe dileme etice decât au făcut-o

---

[37] https://www.tudelft.nl/en/student/education/examinations.

[38] Bertram Gallant T., Academic integrity in the twenty-first century: a teaching and learning imperative, *ASHE Higher Education Report*, Volume 33, Number 5, 31–141.

predecesorii. Altfel spus, studenţii se străduiesc să acţioneze cu integritate şi să facă alegeri etice, dar nu învaţă şi *cum*, pentru că universităţile noastre nu îi învaţă.

Orice efort de a schimba fundamental abordarea universităţilor faţă de integritatea academică necesită o înţelegere a răspunsului său organizatoric actual la înşelăciune[39]. Răspunsul la schimbarea percepţiei sugerează că universităţile ar trebui să-şi reconsidere abordările dominante în ceea ce priveşte înşelăciunea şi necinstea academică; în loc să lucreze pentru a opri sau a pedepsi înşelăciunea, universităţile ar putea să-şi schimbe atitudinea şi să valorifice oportunităţile de învăţare mai inovatoare pentru studenţi.

Abordările organizaţionale pentru fenomenul de înşelăciune merg de la un sistem descentralizat la unul foarte centralizat, majoritatea universităţilor aflându-se undeva în acest spectru. Cele două abordări diferă fundamental în scop, metodă şi ton, dar ambele atribuie cauza plagiatului problemei caracterului individual. Tonul se referă, în general, mai mult la iertare şi la oferirea de şanse secundare de învăţare.

În România, Coaliţia pentru Universităţi Curate (CUC) a iniţiat un program pilot derulat în anul universitar 2008-2009 la 5 universităţi de stat (Universitatea de Arhitectura şi Urbanism „Ion Mincu", Bucureşti; Universitatea de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad", Iaşi; Universitatea Petrol-Gaze din Ploieşti; Universitatea „Valahia" din Târgovişte; Academia Naţională de Educaţie Fizică şi Sport) ce a inclus o metodologie de monitorizare a 4 componente definitorii privind integritatea academică[40]:

- transparenţă şi corectitudine administrativă (publicarea documentelor contabile, publicarea declaraţiilor de avere şi de interese precum şi a celor de poliţie politică, accesul la dosarele de achiziţii publice),
- corectitudine academică (plagiat, performanţă în cercetare, desfăşurarea procesului academic),
- calitatea guvernanţei (nepotism, implicarea studenţilor în luarea deciziilor, acordarea sporurilor financiare, ocuparea posturilor didactice),
- management financiar (cheltuielile discreţionare, achiziţiile publice).

În plus, au fost luate în considerare elemente cu privire la rapoartele de control ale organismelor statului cu atribuţii în acest sector: Curtea de Conturi, Departamentul de Luptă Antifraudă, Agenţia Română de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior, Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului, precum şi existenţa proceselor cu terţi privind integritatea academică.

Monitorizarea a fost realizată de echipe de evaluatori externi, formate atât din experţi, cât şi din studenţi. O atenţie deosebită a fost acordată independenţei şi obiectivităţii evaluatorilor, aceştia neavând legături cu universităţile monitorizate.

---

[39] *Ibidem*.

[40] http://www.romaniacurata.ro/wp-content/uploads/2016/02/Raport-CUC-I.pdf.

La finalizarea proiectului pilot CUC atrage atenţia asupra următoarelor puncte slabe întâlnite în cele 5 universităţi evaluate:

- restricţionarea accesului la informaţii de interes public,
- toleranţa crescută la fenomenul de plagiat,
- prezenţa extinsă a fenomenului de nepotism,
- şcolile doctorale se bazează pe un număr redus de cadre didactice performante,
- incapacitatea legală de a angaja cadre didactice cu reputaţie internaţională,
- neimplicarea reală a studenţilor în procesul decizional.

Coaliţia pentru Universităţi Curate (CUC) a realizat în 2016 un demers de monitorizare a integrităţii şi a bunei guvernări în toate universităţile din România, program conceput şi dezvoltat de Societatea Academică din România (SAR), devenit sursă de inspiraţie pentru experţi şi organizaţii din toată lumea, ce a cuprins următoarele capitole[41]:

- transparenţă şi corectitudine administrative,
- corectitudine academică,
- calitatea guvernanţei,
- management financiar,
- meritocraţie,
- antidiscriminare.

Concluziile raportului a evidenţiat că media integrităţii academice în comunitatea universitară este de şase puncte (5,9, pe o scară de la 1 la 10), cu puţine universităţi peste medie. Performanţă academică rezonabilă există numai la o treime dintre universităţi.

Un mare număr de şcoli doctorale, în teologie, drept, ştiinţe umane şi sociale, management şi comunicare ar trebui desfiinţate, dat fiind că respectivii conducători de doctorat nu au în nici un fel demonstrabil vreo calitate de cercetători, alta decât diploma. „*Vânzarea*" de diplome sau facilitarea obţinerii lor este o problemă cvasi-generală în sistem, atât la propriu, cât şi la figurat (criterii laxe). Chiar universităţile clasate la trei şi patru stele au rectori acuzaţi de plagiat sau alte forme de impostură academică a căror clarificare nu este integrală.

Probleme etice în utilizarea mediului online pentru evaluarea studenţilor

În ultimul timp, au fost acreditate programe de educaţie universitară online, folosind sistemul Blackboard, cu multe facilităţi de comunicare şi evaluare. Argumentele pro sugerează că aceste instrumente vor îmbunătăţi calitatea educaţiei pentru studenţi, satisfăcând abilităţi diverse de învăţare, fără ca profesorii să trebuiască neapărat să fie familiarizaţi cu tehnologiile web, şi asigură coerenţa între departa-

[41] http://www.romaniacurata.ro/wp-content/uploads/2016/02/Raport-CUC-II.pdf

mente şi universităţi. Dezavantajele potenţiale ale aplicării instrumentelor sunt totuşi semnificative şi unele sunt legate de disconfortul studenţilor şi profesorilor. Între timp, instituţiile adoptă aceste tehnologii fără înţelegerea completă a impactului lor asupra instituţiei, administratorilor, profesorilor şi studenţilor.

Într-un studiu pe tema *Problemelor etice în studiile empirice din educaţia IT* (2000), Vinson şi Singer descriu patru probleme comune găsite în diferite coduri de etică ale universităţilor, în legătură cu acest tip de educaţie: *consimţământul informat, minimizarea riscurilor privind educaţia online a studentului, competenţa şi confidenţialitatea*[42].

Consimţământul liber şi informat se referă la dialogul, la schimbul de informaţii şi la procesul general prin care studenţii aleg să participe la activităţile online. În lipsa acestui consimţământ formal, studentul sau profesorul nu este obligat să folosească mediul online sau este liber să se retragă din activităţi/sarcini oricând.

Minimizarea riscurilor

Comparativ cu educaţia tradiţională, cea online presupune stresul suplimentar al utilizării de noi instrumente bazate pe web şi deseori, schimbări/adaptări ale secvenţelor din procesul de învăţare. Oare acesta din urmă va fi afectat? Instrumentele pot avea nevoie de adaptări, cineva trebuie să asigure actualizarea permanentă a site-ului şi să răspundă la întrebările studenţilor, profesorii nu sunt disponibili atât de mult pe internet, serverele pot fi uneori dezactivate, studenţii pot reclama întârzieri la predarea lucrărilor sunt dintre riscurile ce trebuie minimizate.

Competenţa

Deşi majoritatea studenţilor utilizează terminale PC, nu toţi sunt familiarizaţi cu instrumentele specifice utilizate de universităţi. Chiar dacă avem un fundal tehnic puternic, proiectarea instrumentelor (suport de curs, studii de caz, teste pentru evaluare etc.) este greu de gestionat de către administrator. De asemenea, unii profesori sunt lipsiţi de experienţă în proiectarea şi aranjarea instrumentelor pentru cursurile online. Acest lucru ar putea influenţa evaluarea, rezultatele şi ar putea creşte riscul unei note nedorite.

Care sunt criteriile pentru evaluarea „competenţei" atunci când se folosesc instrumente software, în cadrul unei discipline online? Este „competenţa" un descriptor de învăţare, care face parte din această evaluare?

Confidenţialitatea

Toate datele din lucrări/studii/evaluări sunt colectate şi stocate în format electronic. Uneori pot fi identificate la aceste studii trimise de studenţi adrese IP electronic. O altă problemă privind confidenţialitatea a fost că sistemele de învăţare

[42] Vinson N.G., Singer, J, Ethical Issues in Empirical Studies of Software Engineering, *IEEE Transactions On Software Engineering*, vol. 28, pp. 1171-1180, 2002, NRC 44912.

bazate pe web au urmărit utilizarea studenţilor ca agenţi de îmbunătăţire a instrumentelor.

În plus, este etic faptul că aceste instrumente urmăresc informaţii personale, cunoştinţe ale studenţilor care rămân în „tezaurul" universităţii? Nu este posibil ca un profesor să folosească neetic aceste informaţii pentru a pune nota unui student?

Având în vedere că în ultimul timp s-au intensificat şi cercetările realizate pe eşantioane de studenţi, problemele etice descrise mai devreme pot fi dezbătute şi în acest context. Sunt etice „încurajările" prin puncte adăugate la notă studenţilor care completează chestionare pentru diverse studii?

Dilemele privind etica şi integritatea academică pot fi discutate în contextul proceselor universitare şi particularizate în funcţie de nivelul percepţiei manageriale.

3.3. Studii de caz – Dileme etice în managementul resurselor umane din mediul universitar

Studiul de caz 1 – Ce prezentăm la interviul de selecţie?

Gândiţi-vă ca aţi fi responsabil de resurse umane într-o universitate. Pentru mulţi ani, universitatea dumneavoastră a recrutat intens având în vedere filosofia oportunităţilor de avansare. Prin mesajele şi poveştile oferite în legătură cu cariera universitară, aceasta era perspectiva oferită: recrutare internă şi promovare pe bază de motivare puternică. Un studiu intern realizat în urmă cu 10 ani arată că timpul de promovare de la poziţia de asistent la profesor era în jur de 9 ani. Acest lucru este promovat şi acum în rândul tinerilor asistenţi.

În ultimii zece ani au avut loc schimbări legislative, iar criteriile de promovare s-au schimbat. Consideraţi că acum oportunităţile de promovare nu mai sunt atât de facile. Aţi propus managementului să realizaţi din nou acest studiu pentru a arăta că promovarea a scăzut „viteza" şi nu ar trebui să mai fie inclusă în interviurile de selecţie a candidaţilor, ca factor de atragere spre universitate.

Chiar aţi fost sunat de şef şi vi s-a spus „Lăsaţi baltă acest studiu. Noi ştim că ciclul promovării nu mai este ce a fost dar nu putem face mare lucru. Oricum, persoanele «descurcăreţe» vor promova şi poate că vremurile se vor întoarce. Punctul meu de vedere este ca lucrurile să rămână la fel şi să ne ocupăm de problemele reale. Dacă nu-mi dai un feedback în următoarele două zile consider problema închisă şi voi arunca documentaţia pentru studiu, iar dacă vrei să-ţi «rupi gâtul», anunţă-mă."

1. Care sunt problemele etice în acest caz?
2. Care sunt argumentele pentru şi împotriva a ceea ce se întâmplă cu propunerea dumneavoastră?
3. Ce consideraţi că ar trebui să facă managerii? Ce aţi face dumneavoastră?

Studiul de caz 2 – Preţul dinamicii în cariera universitară

Universitatea, ca angajator, are posibilitatea conform legii să suspende contractul de muncă prin acordul părţilor, în cadrul concediilor fără plată pentru studii sau interese personale (Art. 54 CM). Deşi ai reuşit să obţii un post într-un proiect de cercetare, ştiind că

este nevoie de tine la facultate nu ai ales să laşi orele tale altor colegi, foarte aglomeraţi cu munca lor. Şi nu este vorba atât de câştigul financiar, cât de atitudinea faţă de colegii tăi, care vor trebui să facă faţă presiunii orelor tale, şi de respectul faţă de şef, care va trebui să găsească soluţii, încărcând pe alţi colegi cu activitatea ta didactică.

Sigur, dacă decizi altfel, ei vor trebui sa reducă din timpul şi rezultatele afectate cercetării. Totuşi eşti tentat să apelezi la suspendare, pentru că ea este singura cale de avansare rapidă (aşa-numitul «steroid» de carieră universitară). Au mai aplicat-o şi alţii iar în 4 ani au devenit conferenţiari sau profesori, pentru că au avut un palmares impresionant de articole. Universitatea a avut de câştigat în vizibilitate ştiinţifică şi asta a contat.

Activitatea didactică şi obligaţiile în actvitatea cu studenţii le vor suplini colegii tăi. Mentorul tău de carieră te sfătuieşte să propui suspendarea contractului de muncă, proaspăt semnat, punând mai presus interesul tău decât pe cel organizaţional.

1. Care sunt problemele etice în această situaţie?
2. Care sunt argumentele pentru şi împotriva sfatului primit de la mentor?
3. Ce ai face dacă ai fi în situaţia descrisă? Ce crezi că fac cei mai mulţi oameni în situaţii asemănătoare?

Studiul de caz 3 – Externalizare vs. internalizare

Gândiţi-vă că aţi fi managerul de resurse umane al universităţii şi aţi primit sarcina să propuneţi o strategie pentru reducerea costurilor cu personalul TESA (suport al universităţii). Aţi văzut şi dumneavoastră în alte universităţi că serviciile de tip „campus" (cantine, cămine, curăţenie etc.) ar putea fi externalizate şi vă gândiţi adeseori că ar fi o soluţie pentru diminuarea costurilor. Pe de o parte ar creşte uşor performanţa financiară, însă pe de altă parte ar trebui să se reducă cam 15% din personal. Aceasta ar determina şi reducerea din importanţă pentru anumite posturi.

1. Care sunt dilemele etice în această situaţie?
2. Care sunt argumentele pro şi contra externalizării?
3. Ce ar face cei mai mulţi manageri? Ce aţi face dumneavoastră?

3.4. Practici nord-americane privind evaluarea integrităţii academice

Centrul Internaţional pentru Integritate Academică (ICAI, 1992) este prima organizaţie internaţională dedicată problemelor de integritate academică. Principalul obiectiv este de a furniza resurse şi de a crea un angajament pentru integritatea academică în instituţiile de învăţământ superior şi liceal din America de Nord.

ICAI promovează dezvoltarea de cercetare, servicii şi produse care promovează standardele şi practicile de integritate academică. ICAI organizează anual o conferinţă specializată pentru a discuta cele mai recente cercetări şi practici în acest domeniu. Cu peste 240 de instituţii membre şi 1500 de persoane, ICAI evaluează anual peste 250000 de studenţi, privind climatul de integritate, în USA şi Canada.

ICAI oferă suport pentru universităţi în evaluarea integrităţii din 2001, datorită finanţării generoase a Fundaţiei Templeton. Pentru a fi cât mai obiectivă, orice evaluare trebuie finanţată din fonduri care nu provin de la universităţi, într-un fel sau altul.

Centrul Internaţional pentru Integritate Academică (ICAI) apreciază efortul depus de autorii: Thomas Tomasi (Missouri State University), James Earl Orr (Mississippi State University), Patrick Drinan (University of San Diego), Shahla Akbari (University of San Diego/University of California, San Diego), şi Tricia Bertram Gallant (University of California, San Diego) pentru a construi sistemul de evaluare a integrităţii (AIRS).

AIRS este un model elaborat după modelul STARS al Asociaţiei pentru Sustenabilitate în învăţământul superior (AASHE) şi este un instrument util universităţilor americane. În Tabelul 3.1 sunt prezentate criterii generale ale sistemului, în funcţie de care se realizează topuri ale integrităţii de către ICAI.

Tabelul 3.1. Criterii ale sistemului de evaluare a integrităţii universitare (AIRS)

Criterii ale sistemului de evaluare a integrităţii universitare (AIRS)	
POLITICI & PROCEDURI	
1 a.	Listaţi adresa de internet unde pot fi văzute politicile şi procedurile pe site-ul universităţii şi ataşaţi o copie a acestora. De exemplu: http://www.uva.nl/en/research/research-at-the-uva/academic-integrity/academic-integrity.html
1 b.	Care sunt persoanele sau grupul care reevaluează şi actualizează politicile şi procedurile? Ce informaţii sunt revizuite în mod constant, în acest scop?
COMISIA DE INTEGRITATE UNIVERSITARĂ (CIU)	
2 a.	Numele persoanelor din comisie
2 b.	Către ce comisie şi persoană raportează CIU?
2 c.	Listaţi realizările CIU pană la această dată.În ce măsură CIU asigură îndeplinirea misiunii, scopului, termenele şi responsabilităţile? Cum raportează aceste informaţii comunităţii universitare?
RESURSE STRUCTURALE PENTRU INTEGRITATEA ACADEMICĂ	
3 a.	Listaţi numele persoanei sau a departamentului care se ocupă de aceste resurse.
3 b.	Există desemnat la nivel de facultate o persoană responsabilă sau un department? Cui raportează această entitate? Ataşaţi organigrama.
3 c.	Listaţi datele de contact şi link-ul persoanelor/entităţilor.
3 d.	Descrieţi programul şi activităţile oferite de aceste structuri pentru a educa personalul şi studenţii cu privire la integritate.
3 e.	Listaţi bugetul pentru aceste activităţi, din ultimul an.
ORGANIZAŢII STUDENŢEŞTI	
4 a.	Listaţi numele organizaţiilor studenţeşti. Care este structura lor? Ataşaţi actele constitutive ale acestora.
4 b.	În ultimul an, câţi membri au participat activ şi care au fost rolurile lor? Ataşaţi listele.
4 c.	Ataşaţi lista evenimentelor organizate de fiecare organizaţie studenţească, în ultimul an. În ce măsură, acele evenimente au fost suport pentru integritatea academică?

4 d.	În ultimul an, prin ce evenimente s-a urmărit cunoaştere integrităţii de către studenţi, profesori şi personalul administrative?
EDUCAŢIE PENTRU STUDENŢI	
5 a.	Privind noii studenţi, care au fost evenimentele pentru ei? Ataşaţi agenda programului de orientare, care include secţiunea de integritate.
5 b.	Care sunt materialele/cursurile oferite studenţilor în care se discută despre integritate? Listaţi link-urile şi ataşaţi copiile la raport.
5 c.	Descrieţi cum au fost distribuite aceste materiale studenţilor şi cum sunt informaţi studenţii din website, despre integritate.
EDUCAŢIE PENTRU PROFESORI ŞI PERSONALUL ADMINISTRATIV	
6 a.	Listaţi training-urile realizate anul trecut cu profesorii şi personalul administrativ, inclusiv cursurile universitare.
6 b.	Cine coordonează aceste traininguri? Ataşaţi lista cu persoanele şi poziţia în organizaţie.
COMUNICAREA CU PUBLICUL GENERAL	
7c.	Raport care evidenţiază numărul de abateri academice raportate, defalcarea cazurilor respective şi sancţiunile aplicate. Ataşaţi link.
EVALUAREA PROCESULUI	
8a.	Descrieţi cum este realizată evaluarea percepţiilor şi experienţelor studenţilor care au trecut prin procesul educaţie pentru integritatea academică.
8b.	Cum sunt colectate aceste informaţii? Ataşaţi rezultatele acestor evaluări, din ultimii 2 ani. Cine revede aceste informaţii? Cum sunt utilizate?
8c.	Listaţi schimbările produse în urma feedbackului primit de la studenţi.
COLECTAREA DE DATE	
9a.	Cum aţi colectat datele? Ataşaţi chestionarul. Ataşaţi şi date calitative utile pentru evaluare.

Traducere: Adriana Prodan

Sursa: https://academicintegrity.org/wp-content/uploads/2017/12/462c19_c8165fbb d8284f7fa17d3dcf561a9c96.pdf

Bibliografie

1. Alschuler, A.S. & Blimling, G.S., Curbing epidemic cheating through systemic change, *College Teaching*, 43 (4), pp. 123–126, 1995.
2. Anderson, R.E, Obenshain, S.S., Cheating by students: findings, reflections and remedies, *Academic Medicine*, 69, pp. 323–332, 1994.
3. Anonymous, What's wrong with copying?, *Economist*, 5 April 1997, 343 (8011), pp. 77–78.
4. Ariely, D. *Adevărul (cinstit) despre necinste. Cum îi minţim pe toţi dar mai ales pe noi înşine.* Bucureşti: Editura Publica, 2012.
5. Ashworth, P., Bannister, P., Thorne, P., Guilty in whose eyes? University students' perceptions of cheating and plagiarism in academic work and assessment, *Studies in Higher Education*, 22 (2), 1997, pp. 187–203.
6. Association of American Colleges and Universities [AAC&U]. *College Learning for the New Global Century: A Report from the National Leadership Council for Liberal Education and America's Promise.* Washington, DC: Association of American Colleges and Universities, 2007.

7. Baldwin, D.C., Daugherty, S.R. & Rowley, B.D., Unethical and unprofessional conduct observed by residents during their first year of training, *Academic Medicine*, 73, 1998, pp. 1195–1200.
8. Barnhart, R.K. (Ed.), *Chambers Dictionary of Etymology* (Edinburgh, Chambers), 1998.
9. Bertram Gallant T., Academic integrity in the twenty-first century: a teaching and learning imperative [Special issue]. *ASHE High. Educ. Rep.* 331–143. 10.1002/aehe.3305, 2008.
10. Billig, M., *Arguing and Thinking: a rhetorical approach to social psychology, revised edition.* Cambridge: Cambridge University Press, 1996.
11. Boncu, Ş., Curelaru, M., Nastas, D., Onici, O., Norme, legi şi avertizori, în *Psihologia Socială* 40, Iaşi, 2017.
12. Brandt, D.S., Copyright's (not so) little cousin, plagiarism, *Computers in Libraries*, 22 (5), 2002, pp. 39–42.
13. Bretag Tracy, *Handbook of Academic Integrity*, Springer, 2016.
14. Brown, B.S., The academic ethics of graduate business students: a survey, *Journal of Education for Business*, 70 (3), 1995, pp. 151–156.
15. Bronk K.C., A grounded theory of the development of noble youth purpose, *J. Adolesc. Res.* 27 (1), 2012, pp. 78–109.
16. Buckley, M.R., Wiese, D.S. & Harvey, M.G., An investigation into the dimensions of unethical behaviour, *Journal of Education for Business*, 73 (5), 1998, pp. 284–290.
17. Bugeja, M. J., Collegiate copycats, *Editor & Publisher*, 134 (46), 2001, p. 22.
18. Colby A., Ehrlich T., Beaumont E., Stephens J., *Educating Citizens: Preparing America's Undergraduates for Lives of Moral and Civic Responsibility*.San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2003,
19. Colby A., Sullivan W.M., Strengthening the foundations of students' excellence, integrity, and social contribution. *Lib. Educ.* 95: 22–29, 2009.
20. Colon, A., Avoid the pitfalls of plagiarism, *Writer*, 114 (1), p. 8, 2001,
21. Cornelius N., Wallace J., Tassabehji R., An analysis of corporate social responsibility, corporate identity and ethics teaching in business schools. *J. Bus. Ethics* 76, 2007, pp. 117–135.
22. Davis, S.F. *et al.* Academic dishonesty: prevalence, determinants, techniques and punishments, *Teaching of Psychology*, 19 (1), 1992, pp. 16–20.
23. Delisio, Ellen, R. (12/3/2008). Enlisting students to create a culture of academic integrity. Education World. Retrieved 17, December, 2008 from http://www.educationworld.com/a_issues/chat/chat236.shtml
24. Ebner, K., High school student reaction to adults criticizing their integrity. Graduate student essay for character education class. University of Bridgeport, CONN, 2008.
25. Ferrell, C.M. & Daniel, L.G. (1995) A frame of reference for understanding behaviors related to the academic misconduct of undergraduate teacher education students, *Research in Higher Education*, 36 (3), pp. 345–375.
26. Fialkoff, F. (1993) There's no excuse for plagiarism, *Library Journal*, 118 (17), p. 56.
27. Fialkoff, F. (2002) Rampant plagiarism, *Library Journal*, 127 (4), p. 70.
28. Fishman,T., The Fundamental Values of Academic Integrity, ICAI, pp. 16- 29, 2014,
29. Haidt, J. *Mintea moralistă. De ce ne dezbină politica şi religia?* Bucureşti: Editura Humanitas.
30. Han H., Jeong C. Improving epistemological beliefs and moral judgment through an STS-based science ethics education program. *Sci. Eng. Ethics* 20, 2014, pp. 197–220.
31. Hanks, P. (Ed.) (1979) *Collins Dictionary of the English Language* (Glasgow, William Collins).
32. Hopkin, K. (1993) Scientific plagiarism and the theft of ideas, *Science*, 261, p. 631.
33. Howard, R. M. (2002) Don't police plagiarism: just teach!, *Education Digest*, 67 (5), pp. 46–50,
34. Howard, Rebecca Moore, Laura Davies. Plagiarism in the Internet Age. *Educational Leadership* (March 2009): 64-67. (http://www.ascd.org/publications/educationalleadership/mar09/vol66/num06/Plagiarism-in-the-Internet-Age.aspx) .

35. Ionescu Gh. Gh., Bibu N., Munteanu V., Gligor D., *Etica în afaceri*. Timişoara: Editura Universităţii de Vest, 2010.
36. Jendrek, M.P., Students' reactions to academic dishonesty, *Journal of College Student Development*, 33, 1992, pp. 260–273.
37. Leatherman, C., At Texas A&M, conflicting charges of misconduct tear a program apart, *Chronicle of Higher Education*, 5 November, 46 (11), 1999, pp. 18–21.
38. McCabe D.L., Butterfield K.D., Treviño L.K., *Cheating in College: Why Students Do It and What Educators Can Do About It.* Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press, 2012.
39. Mccabe, D. L., & Pavela, G. R. , Ten principles of academic integrity. The Journal of College and University Law, 24, 117–118, 1997.
40. Mihailov, E., *Arhitectonica moralităţii*. Bucureşti: Editura Paralela 45, 2017.
41. Mills, C., Acknowledging sources in written assignments, *Journal of Geography in Higher Education*, 18 (2), 1994, pp. 263–269.
42. Miroiu, A., *Etica aplicată*. Bucureşti: Editura Alternative, Filosofie & Societate, 1995.
43. Olaru, B. Holman, A., (coord.), *Contribuţii la psihologia morală: evaluări ale rezultatelor şi noi cercetări empirice*. Bucureşti: Editura Prouniversitaria, 2015.
44. Park Chris, In Other (People's) Words: plagiarism by university students – literature and lessons, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, Vol. 28, No. 5, October 2003.
45. Paldy, L.G., The problem that won't go away: addressing the causes of cheating, *Journal of College Science Teaching*, 26 (1), 1996, pp. 4–6.
46. Raffetto, W.G., The cheat, *Community and Junior College Journal*, 56 (2), 1985, pp. 26–27.
47. Roig, M., Plagiarism and paraphrasing criteria of college and university professors, *Ethics and Behaviour*, 11, 2001, pp. 307–324.
48. Roth, N.L. & McCabe, D.L., Communication strategies for addressing academic dishonesty, *Journal of College Student Development*, 36, pp. 531–541, 1995.
49. Saunders, E.J., Confronting academic dishonesty, *Journal of Social Work Education*, 1993, 29 (2), pp. 224–230.
50. Wong, Sarah Shi Hui, Lim, Stephen Wee Hun, Quinlan, Kathleen M., Integrity in and Beyond Contemporary Higher Education: What Does it Mean to University Students? *Frontiers in Psychology*, v. 7, 2016.
51. Sims, R.L., The relationship between academic dishonesty and unethical business practices, *Journal of Education for Business*, 68 (4), 1993, pp. 207–211.
52. Singer, P., *Tratat de etică*, Bucureşti: Editura Polirom, 2006.
53. Singer, P., *Altruismul eficient. Ghid pentru o viaţă trăită în mod etic*. Bucureşti: Editura Litera, 2017.
54. Stahl, S., Ethics and the no-fear generation, *Information Weekly*, 18 March, 880, p. 8, 2002.
55. Stevens, G.E. & Stevens, F.W., Ethical inclinations of tomorrow's managers revisited, *Journal of Education for Business*, 63 (1), 1987, pp. 24–29.
56. Straw, D., The plagiarism of generation 'why not?', *Community College Week*, 8 July, 14 (24), 2002, pp. 4–7.
57. Taylor, Bill, Academic Integrity: A Letter to my Students, Emeritus Professor of Political Science.
58. Vinson N.G., Singer, J, Ethical Issues in Empirical Studies of Software Engineering, *IEEE Transactions On Software Engineering*, vol. 28, pp. 1171-1180, 2002, NRC
59. Wangaard, D.B. *Leading with Integrity. Essential Character*. Character Education Partnership, Washington, DC, 2001.
60. Wangaard, D.B., Stephens, J.M., Academic Integrity: A Critical Challenge for Schools. *Excellence & Ethics*. Center for the 4th & 5th Rs, Cortland, NY., 2011,
61. Woog, Dan, Academic Integrity and the Staples Student, *Westport News*, May 2, 2008.
62. White, E.M., Too many campuses want to sweep student plagiarism under the rug, *Chronicle of Higher Education*, 24 February, 39 (25), 1993, p. 44.
63. Wilhoit, S., Helping students avoid plagiarism, *College Teaching*, 42 (4), 1994, pp. 161–165.

****

https://academicintegrity.org
https://www.aacu.org/core_commitments
http://www.aashe.org
https://edintegrity.biomedcentral.com/
https://www.ethicsed.org/flowchart.html
http://www.icto.tudelft.nl/en/educational-themes/testing-and-assessing/digital-exams/
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4971073/
http://www.romaniacurata.ro/wp-content/uploads/2016/11/RaportCUC-depuspesite.pdf
http://www.romaniacurata.ro/wp-content/uploads/2016/02/Raport-CUC-I.pdf
http://www.romaniacurata.ro/wp-content/uploads/2016/02/Raport-CUC-II.pdf
https://www.tudelft.nl/en/student/education/examinations
https://www.unibuc.ro/wp-content/uploads/sites/7/2018/09/DeontologieAcademica-Ghid-practic.pdf

4. Valori şi principii de etică în cercetarea ştiinţifică doctorală. Câteva repere

Prof.univ.dr. ADRIANA ZAIŢ

"The interpretation of the values and principles that regulate research may be affected by social, political or technological developments and by changes in the research environment. An effective code of conduct for the research community is, therefore, a living document that is updated regularly and that allows for local or national differences in its implementation. Researchers, academies, learned societies, funding agencies, public and private research performing organisations, publishers and other relevant bodies each have specific responsibilities to observe and promote these practices and the principles that underpin them." (The European Code of Conduct for Research Intregrity, Revised Edition, ALLEA, Berlin, 2017).

Domeniul studiilor şi cercetărilor doctorale este, probabil, unul din cele mai delicate în materie de nevoi şi aşteptări în privinţa valorilor academice şi a principiilor de etică şi integritate, în lume, în general, şi în România, în particular. Ca principii sau standarde de comportament care ajută un individ să decidă ce este important în viaţă, valorile ghidează întregul parcurs doctoral. Acest sistem de valori poate trimite către concepte largi, universal acceptate, precum virtuţile – calităţi universal sau general considerate a fi bune şi dezirabile, cu grad ridicat de moralitate – sau către altele mai particulare, cu specific regional sau local, influenţate cultural (privind aici cultura atât în sens larg, cu trimitere la nivelul naţional, cât şi în sens mai îngust, la nivel de cultură profesională sau organizaţională). Câteva detalii cu privire la aceste virtuţi şi valori umane vor fi prezentate în cele ce urmează.

4.1. Virtuţi

În categoria virtuţilor cardinale (virtuţi umane morale universale, cu rădăcini în Antichitate, în vechea filosofie greacă etc.) regăsim:

- Prudenţa (etichetată adesea ca Discernământ sau Înţelepciune),
- Justiţia sau Justeţea – în sens de Dreptate,
- Curajul sau Forţa (Tăria) şi
- Cumpătarea sau Moderaţia.

Toate îşi găsesc locul în categoria principiilor ce ar trebui să însoţească un cercetător doctoral şi echipa cercetător-coordonator, chiar dacă rareori în zilele noastre ne mai aplecăm în mod explicit asupra acestor vechi fundamente morale. Doctoranzii îşi aleg cu discernământ temele de cercetare, respectă principiile dreptăţii în întregul design al cercetării, au curajul de a explora şi de a depăşi diferitele dificultăţi inerente unui parcurs doctoral (aşa-numitele praguri – tresholds) şi prezintă cu deplină cumpătare rezultatele cercetărilor, fără a clama că au obţinut mai mult decât în realitate.

4.2. Valori umane moderne

În categoria valorilor umane moderne, una dintre cele mai cunoscute clasificări este cea realizată de Schwartz[1], încă din 1992, testată şi validată ulterior de Schwartz şi Boehnke[2]. Ea include 10 valori umane valabile în societăţile moderne:

- Putere,
- Universalism,
- Realizare,
- Benevolenţă,
- Plăcere,
- Tradiţie,
- Stimulare,
- Securitate,
- Autodirecţie,
- Conformitate.

O a 11-a valoare testată – Spiritualitatea – legată de sensul vieţii – nu a fost confirmată ca valoare universală în analiza cercetătorilor în cauză.

4.3. Valori specifice cercetării doctorale

În categoria valorilor specifice cercetării doctorale le regăsim, sub o formă sau alta, pe cele incluse în ***European Code of Conduct for Research Integrity (ECCRI)***[3]:

---

[1] Schwartz, S.H. (1992). "Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries". În M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25, pp. 1–65, New York: Academic Press; şi Schwartz, S.H., Are there universal aspects in the content and structure of values?, *Journal of Social Issues*, 50, 19–45, 1994.

[2] S.H. Schwartz, K. Boehnke, Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis, *Journal of Research in Personality*, 38, 230–255, 2004.

[3] https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/hi/h2020-ethics_code-of-conduct_en.pdf.

- Încredere/Acurateţe/Rigoare (Reliability) – cercetătorul doctoral trebuie să ofere un design al cercetării, date şi rezultate riguroase din punct de vedere ştiinţific, de încredere;
- Onestitate (Honesty) – întreaga cercetare doctorală trebuie să fie transparentă şi onestă – de la alegerea subiectului cercetării, pe parcursul culegerii datelor şi până la prezentarea rezultatelor şi eventuala publicare a acestora;
- Respect (Respect) – este o valoare ce se aplică tuturor şi faţă de toţi actorii implicaţi – cercetător, subiecţi, coordonator, echipă de îndrumare, dar şi societăţii şi mediului, în general;
- Responsabilitate (Accountability/Dependability) – cercetarea doctorală trebuie să fie derulată şi prezentată cu responsabilitate, concept ce implică în egală măsură rezultate testabile, verificabile, metode posibil de replicat pentru a relua oricând o cercetare similară, astfel încât să ne putem cu adevărat baza pe concluziile cercetărilor în cauză – atât din perspectiva comunităţii ştiinţifice, cât şi din cea a implicaţiilor manageriale, pentru organizaţiile potenţial vizate.

Aceste principii generale sunt mai apoi detaliate pe componente specifice: mediul de cercetare, coordonare şi mentoring doctoral, proceduri de cercetare, protocoale, prelucrarea datelor, munca de echipă, diseminarea rezultatelor şi activitatea de publicare, activitătile de evaluare, recenzie (reviewing) şi editare.

4.4. Comportament de cercetare inadecvat

O atenţie aparte este acordată situaţiilor de comportament inadecvat (research misconduct) sau practicilor inacceptabile de gravitate extremă: fabricare de rezultate, falsificarea rezultatelor sau plagiarismul. În ECCRI aceste practici inacceptabile sunt definite după cum urmează:

- fabricarea (Fabrication) înseamnă inventarea ori crearea artificială de date şi înregistrarea lor ca date reale;
- falsificarea (Falsification) presupune o manipulare, o intervenţie asupra unor materiale, echipamente, procese sau date de cercetare, cu schimbarea, omiterea sau ştergerea unor date sau rezultate, fără nicio justificare;
- plagiarismul (Plagiarism) reprezintă folosirea, în sensul de însuşire a muncii şi ideilor altora, fără trimitere la sursa originală, încălcând astfel drepturile intelectuale ale autorilor iniţiali.

Pe lângă aceste încălcări foarte grave, lista practicilor inacceptabile, destul de lungă, include şi aspecte cărora adesea nu le acordăm nici pe departe atenţia cuvenită: manipularea contribuţiei autorilor într-un articol, denigrarea rolului unor cercetători, republicarea unor materiale proprii fără trimitere adecvată la prima sursă (autoplagiere), citarea selectivă pentru a intra în graţiile unui editor sau recenzor ori pentru a creşte artificial importanţa propriilor cercetări, ascunderea unor rezultate care nu ne sunt pe plac, afectarea rezultatelor la presiunea explicită

sau implicită a unor sponsori, extinderea nejustificată a listei referinţelor bibliografice, fără consultarea şi utilizarea lor concretă, prezentarea distorsionată a rezultatelor unei cercetări, prin exagerarea importanţei acestora, întârzierea cercetărilor unor coechipieri, acoperirea comportamentelor nepotrivite ale unor colegi, sprijinirea acţiunilor incorecte ale unor jurnale contrafăcute, imorale etc. (aşa-numitele „predatory journals").

Valori etice specifice întâlnim şi în materie de ***autorat ştiinţific***, valabile atât pentru cercetătorii doctorali, cât şi, fireşte, pentru coordonatorii de doctorat sau cercetătorii academici în general. Din această perspectivă cele mai delicate sunt situaţiile cu autori multipli, pentru care se recomandă respectarea principiilor din aşa-numita „Convenţie de la Vancouver" – ***Vancouver convention of joint authorship***[4]. Astfel, o persoană poate fi inclusă pe lista autorilor unui articol doar dacă îndeplineşte următoarele patru condiţii:

1. Are o contribuţie substanţială la conceperea sau designul articolului, sau la obţinerea, analiza ori interpretarea datelor din articol:
2. A contribuit la scrierea draftului articolului sau revizuirea lui critică pentru aspecte importante de conţinut;
3. A verificat versiunea finală ce urmează a fi publicată;
4. Şi-a dat acordul de a-şi asuma responsabilitatea pentru toate aspectele legate de acurateţea sau integritatea oricărei părţi din articol.

Întrebări şi subiecte de reflecţie-dezbatere

1. Cum procedaţi în momentul în care un sponsor al cercetării dvs. vă spune că se aşteaptă cu mare încredere, speră din toată inima că rezultatele cercetării dvs. îi vor confirma deciziile luate deja?
2. Cum procedaţi în momentul în care, pe un articol care este deja în formă finală, gata să fie transmis unui jurnal, vi se sugerează (de către cine?) că ar fi bine să mai apară un autor (din ce motive?)? Aţi proceda diferit în funcţie de persoana care sugerează sau de motive?

Exemplu de principii de prevenire a fraudei academice

Extras din Regulamentul Şcolii Doctorale de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" Iaşi:

Cap. 8. Etica cercetării şi principii de prevenire a fraudei academice

Art. 8.1. SDEAA a adoptat şi respectă principiile Codului de etică şi deontologie al Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" Iaşi (http://www.uaic.ro/wp-

[4] http://www.icmje.org/recommendations/browse/roles-and-responsibilities/defining-the-role-of-authors-and-contributors.html.

content/uploads/2013/12/3CoduldeEtica.pdf) şi pe cele incluse în Regulamentul Comisiei de Etică a UAIC (http://www.uaic.ro/wp-content/uploads/2015/02/REGULAMENTUL-COMISIEI-DE-ETICA_FINAL_aviz-Of.pdf). În plus faţă de regulile de conduită academică incluse în Codul de etică, în Regulamentul IOSUD-UAIC şi în Regulamentul SDEAA, următoarele principii suplimentare stau la baza filosofiei SDEAA în privinţa evitării fraudei academice.

Art.8.2. Parcursul doctoral reprezintă un proces de învăţare şi în ceea ce priveşte respectarea regulilor de etică şi integritate academică, în materie de cercetare şi diseminare a rezultatelor cercetării.

8.2.1. Pe întreaga durată a pregătirii doctorale (de la susţinerea examenului de admitere în Şcoala doctorală şi până la susţinerea publică a tezei de doctorat) ne propunem să prevenim, să depistăm şi să sancţionăm corespunzător, în funcţie de intenţie şi de gravitatea faptei, orice încercare sau formă de fraudă academică.

8.2.2 Pentru fiecare situaţie creată de încălcarea unei reguli de conduită în cercetarea academică vom urmări cu prioritate corectarea erorii într-o fază incipientă şi revenirea la o conduită corespunzătoare. Accentul va fi pus pe învăţare şi educare, nu pe idea de pedepsire, atâta timp cât eroarea provine din lipsa de experienţă sau dintr-o neglijenţă lipsită de o intenţie culpabilă.

8.2.3 Dacă o persoană repetă un comportament neadecvat ori dacă se dovedeşte caracterul deliberat al acţiunii sale reprobabile, frauda academică va fi pedepsită, după caz, prin anularea calificativului obţinut fraudulos, repetarea examinării, reluarea cercetării, refacerea raportului de progres etc. La prima abatere doctorandul va fi atenţionat şi corectat, va primi explicaţii cu privire la comportamentul necorespunzător şi va reface activitatea în cauză. Repetarea abaterii este sancţionată cu o amânare de 3-6 luni a refacerii activităţii necorespunzătoare. La a treia abatere va fi propusă analiza în Comisia de etică, în vederea exmatriculării.

8.2.4 Se consideră faudă academică orice tentativă sau acţiune propriu-zisă prin care un student doctorand urmăreşte să influenţeze evaluarea unui examen sau referat, a unui raport de progres sau orice altă încercare de afirmare profesională prin metode necinstite: preluarea unor rezultate sau texte realizate împreună cu un alt doctorand sau un cadru didactic, fără ştiinţa sau acordul acestuia şi fără respectarea regulilor de citare academică; realizarea unui material (referat, raport, proiect la o disciplină etc.) doar din preluări ale unor texte şi rezultate din alte surse, fără existenţa unei analize critice şi a unor comentarii care să asigure o contribuţie personală semnificativă şi dezvoltarea unor idei originale, chiar dacă sursele au fost corespunzător citate (nu poate fi „creat” un articol doar prin preluarea unor idei şi citări dintr-un număr oarecare de alte articole, chiar dacă acestea sunt citate corespunzător); fabricarea de date sau falsificarea datelor culese; falsificarea rezultatelor cerce-

ţării pentru a răspunde obiectivelor dorite; copiatul la un examen; plagiatul şi auto-plagiatul, aşa cum sunt ele definite de lege.

8.2.5 Vor fi analizate şi sancţionate corespunzător comportamentele frauduloase anterior menţionate în toate etapele procesului doctoral: admitere, participarea la programul universitar de pregătire (examene şi proiecte), participarea la programul individual de cercetare (referate şi rapoarte de progres, inclusiv teza de doctorat), participarea la conferinţe şi simpozioane, publicarea de materiale de tip working papers şi articole ştiinţifice.

8.2.6 Aceleaşi principii generale de prevenire a fraudei academice se aplică, după caz, şi coordonatorilor de doctorat, respectiv membrilor din comisiile de îndrumare, care trebuie să aibă o conduită ştiinţifică ireproşabilă pentru a participa la activităţile SDEAA.

Bibliografie

1. Schwartz, S. H. (1992), "Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries". În M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*,Vol. 25, pp. 1–65, New York: Academic Press.
2. Schwartz, S. H., Are there universal aspects in the content and structure of values?, *Journal of Social Issues*, 50, 19–45, 1994.
3. Schwartz, S.H., Boehnke, K., Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis, *Journal of Research in Personality*, 38, 230–255, 2004.
4. https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/hi/h2020-ethics_code-of-conduct_en.pdf.
5. http://www.icmje.org/recommendations/browse/roles-and-responsibilities/defining-the-role-of-authors-and-contributors.html.
6. The European Code of Conduct for Research Intregrity, Revised Edition, ALLEA, Berlin, 2017.
7. Regulamentul Şcolii Doctorale de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" Iaşi, 2017-2018.

5. Etica şi integritatea academică. Studii şi practici recente

Conf.univ.dr. OVIDIU GAVRILOVICI

La nivel european au existat mai multe iniţiative recente de explorare a ariei eticii şi integrităţii academice. De exemplu, proiectul „Impact of Policies for Plagiarism in Higher Education Across Europe” (IPPHEAE) a studiat comparativ aspectele legate de fenomenul plagiatului (Foltýnek *et al.*, 2014). Alt proiect a fost desfăşurat în 2016, „South-East European Project on Policies for Academic Integrity” (SEEPPAI) research study on academic integrity in higher education, which wasconducted in Europe in late 2016.

Primul proiect (IPPHEAE) s-a derulat între 2010–2013, implicând 27 se state membre ale UE. Cel de-al doilea (SEEPPAI) a completat lista ţărilor europene cu alte şase, Albania, Bosnia-Herţegovina, Fosta Republică Yugoslavă Macedonia, Muntenegru şi Serbia. Astfel, 53% dintre studenţi au afirmat că au învăţat cum să citeze corect în timpul studiilor de licenţă. Cei mai mulţi dintre studenţi au descris în focus-grupuri că sunt familiari cu termenii plagiat, autoplagiat, falsul autorat (contractarea de lucrări realizate de alte persoane). Peste 80% dintre studenţi au indicat că ar dori formare suplimentară în ce priveşte aspectele care ţin de plagiat, informarea, educaţia şi formarea fiind cele mai solicitate mijloace pentru reducerea conduitelor neacademice. Între recomandările de politici universitare, autorii susţin întărirea integrităţii academice ca una din cele mai importante componente ale asigurării calităţii (Glendinning *et al.*, 2017). Recomandările instituţionale au un areal larg:

- *Iniţierea unui studiu intern al politicilor şi practicilor interne;*
- *Stabilirea unui grup de lucru instituţional pentru coordonarea şi implementarea măsurilor asumate pentru întărirea integrităţii academice;*
- *Dezvoltarea de standarde pentru plagiat, copiat la examene, falsul autorat etc.;*
- *Informarea pe scară largă a studenţilor despre politici, practici şi sancţiunile existente;*
- *Întărirea mijloacelor de asigurare a integrităţii academice în timpul examenelor;*
- *Formare profesională de specialitate pentru întreg personalul didactic şi nondidactic;*
- *Achiziţionarea de software pentru detectarea plagiatului;*

- *Mobilizarea reprezentanţilor comunităţii studenţilor;*
- *Punerea la punct a unor proceduri pentru avertizorii care pot preveni conduitele nonacademice, în special din rândul studenţilor* (pp. 143-144).

În fine, recomandările individuale privesc personalul academic şi se reliefează importanţa asumării responsabilităţii profesionale, a angajamentului pentru integritate – *„echitate, perseverare, cinste, transparenţă”* (Glendinning *et al.*, 2017, p. 144) în viaţa profesională şi cea personală.

O temă adaptată instituţional, specifică culturii şi practicilor de etică şi integritate academică, este cea a încălcărilor acestora, de o diversitate şi evoluţie strâns legate de avansul tehnologic în digitalizare şi utilizarea internetului, care provoacă permanent adaptarea la aceste schimbări. Astfel, de exemplu, în Statele Unite, la Johns Hopkins University School of Nursing[1] se menţionează o varietate de tipuri de încălcări, printre care: plagiatul, copiatul la examene, utilizarea incorectă a internetului, utilizarea incorectă a unor dispozitive electronice pentru sau în timpul examenelor (de la telefonul mobil la laptop, telefon smart sau calculator), colaborarea neautorizată, modificarea notei primite pe o temă, precum şi comportamente violente, distructive, furtul, facilitarea comportamentelor neacademice etc. Specificarea la nivelul universităţii şi, în unele cazuri, la nivelul facultăţilor sau chiar al programelor de studii, a tipurilor de încălcări permite informarea, educarea şi formarea tuturor membrilor comunităţii academice pe aceste teme. Ca element important al asigurării calităţii, revizuirea anuală sau ori de câte ori este nevoie a tipurilor de încălcări permite adaptarea continuă şi, în acelaşi timp, susţine cultura şi practica academică onestă şi integră la nivelul întregii comunităţi universitare.

Bibliografie

1. Foltýnek, T., Kravjar, J., Glendinning, I., Case Study: Policies, Strategies and Responses to Plagiarism in Slovakia, *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, Vol. 7, No. 1, 2014, pp. 19-25.
2. Glendinning, I., Foltýnek, T., Dlabolová, D., Linkeschová, D., Lancaster, T., “Plagiarism across Europe and Beyond 2017 – Conference Proceedings”, 2017, pp. 132–146.

---

[1] https://nursing.jhu.edu/information/current-student/student-affairs/academic-professional-ethics.html.

6. Mecanisme de lucru privind implementarea valorilor etice în învăţământul superior

Lect.univ.dr. NICOLETA DOSPINESCU

6.1. Introducere

În orice organizaţie factorii care determină activitatea etică sunt legaţi de ***reglementările guvernamentale***; ***codurile de etică*** (cod de conduită, cod de practici în afaceri, crez moral, cod de valori), promovate prin comitetele de etică; ***caracteristicile individuale***; ***regulamentul intern***; ***presiunea socială şi gradul de profitabilitate***. Printre factorii care determină **imaginea organizaţiilor** se numără ***responsabilitatea socială şi comportamentul etic, calitatea/reputaţia brandului şi fundamentele afacerii (organizaţiei)***. Atributele în funcţie de care este evaluată reputaţia organizaţiei se bazează pe calitatea managementului, calitatea produselor şi serviciilor, performanţele financiare, inovaţia.

Efectele comportamentului etic se pot observa în:

- productivitatea muncii;
- relaţiile cu partenerii;
- reglementările guvernamentale.

În identificarea mecanismelor de implementare a valorilor etice în educaţie am plecat de la un subiect des apărut şi foarte disputat: etica procesului de comunicare profesor – student.

În cele ce urmează vom prezenta câteva modele de mecanisme utilizate în implementarea valorilor eticii în învăţământul superior naţional şi internaţional.

Tabelul 6.1. Mecanisme de implementare ale valorilor eticii în instituţiile de învăţământ superior

Universităţi	Aspecte ale valorilor eticii	Mecanisme
Academia de Studii Economice, Bucureşti https://etica.ase.ro	1. Loialitate faţă de ASE 2. Integritate morală şi profesională 3.Cooperare comunitară şi non-conflictualitate 4. Competiţie onestă 5. Respectul faţă de autoritatea ştiinţifică 6. Tratarea studenţilor în mod obiectiv, corect şi imparţial. 7. Reguli de conduită academică şi răspunderea pentru încălcarea acestora	Codul de etică şi deontologie profesională universitară Codul a fost elaborat pe baza prevederilor Legii Educaţiei Naţionale nr. 1/2011 şi a Cartei ASE Bucureşti. Comisia de etică este cea care verifică respectarea regulilor de conduită prevăzute în cod şi a principiilor fundamentale stabilite. Tot ea stabileşte sancţiunile corespunzătoare cazului.
Universitatea „Dunărea de Jos" din Galaţi http://www.ugal.ro/informatii/documente-publice/codul-de-etica-si-deontologie-profesionala-universitara	1. Libertatea academică 2. Autonomia personală 3. Dreptatea, echitatea şi onestitatea intelectuală 4. Cercetarea ştiinţifică de calitate, cu respectarea tuturor normelor naţionale şi internaţionale. 5.Recunoaşterea dreptului de proprietate intelectuală. 6. Beneficiile şi recompensele aferente. 7. Abateri grave de la buna conduită în cercetarea ştiinţifică şi activitatea universitară. 8. Integritatea în activitatea administrativă. 9. Încălcări ale Codului etic. 10. Incompatibilităţi şi conflicte de interese. 11. Loialitatea. 12. Confidenţialitatea.	Codul de etică şi deontologie profesională universitară Norme şi principii de etică şi deontologie universitară Principiul responsabilităţii personale şi profesionale Legislaţia în vigoare Comisia de etică

Universităţi	Aspecte ale valorilor eticii	Mecanisme
Universitatea de Vest din Timişoara https://www.uvt.ro/files/2aced59aec8266898f9c3a50ea9762bfc40c3b2f/	1.Principii fundamentale ale activităţii comunităţii UVT: a) principiul libertăţii academice; b) principiul autonomiei personale; c) principiul dreptăţii şi echităţii; d) principiul onoarei şi respectării demnităţii umane; e) principiul recunoaşterii meritului personal; f) principiul profesionalismului; g) principiul onestităţii şi corectitudinii intelectuale; h) principiul transparenţei; i) principiul responsabilităţii profesionale şi sociale; j) principiul integrităţii; k) principiul politeţii, respectului reciproc şi al toleranţei; l) principiul colegialităţii; m) principiul loialităţii faţă de UVT. 2. Reguli procedurale stabilite în vederea respectării valorilor etice	Codul de etică şi deontologie profesională universitară Codul e fost elaborat pe baza prevederilor Legii Educaţiei Naţionale nr. 1/2011 şi a Cartei UVT. Legea nr. 206/2004 În privinţa regulilor procedurale, supravegherea aplicării dispoziţiilor prezentului cod este de competenţa Comisiei de Etică şi Deontologie Profesională din UVT
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi https://www.uaic.ro/wp-content/uploads/2013/12/3CoduldeEtica.pdf	1. Principii generale privind: libertatea academică, autonomia personală, dreptatea şi echitatea, respectul şi toleranţa, meritul personal, transparenţa, responsabilitatea individuală şi publică, onestitatea şi corectitudinea intelectuală, bunăvoinţa şi altruismul. 2. Drepturile şi obligaţiile membrilor comunităţii universitare. 3. Abaterile de la Codul de etică şi sancţionarea lor. 4. Sancţiuni referitoare la încălcarea eticii şi deontologiei universitare şi a bunei conduite în cercetare.	Codul de etică şi deontologie profesională universitară Legea Educaţiei Naţionale nr.1/2011 Legii nr. 206/2004 Carta Universităţii Codul muncii Regulamentul de ordine interioară Hotărârile conducerii Universităţii, facultăţilor şi departamentelor

Universităţi	Aspecte ale valorilor eticii	Mecanisme
	5. Conflicte de interese.	În privinţa abaterilor de la Codul de Etică, dacă una dintre faptele reglementate întruneşte condiţiile pentru a atrage o formă de răspundere, Consiliul de Administraţie are obligaţia de a sesiza organele de stat competente. Comisia de etică stabileşte, conform Codului de etică, una sau mai multe dintre sancţiunile prevăzute în cod. Consiliul Naţional de Etică a Cercetării Ştiinţifice, Dezvoltării Tehnologice şi Inovării analizează cazurile referitoare la încălcarea regulilor de bună conduită în cercetare dezvoltare, în urma sesizărilor sau prin autosesizare, şi emite hotărâri prin care se stabileşte vinovăţia ori nevinovăţia persoanei sau persoanelor în cauză şi posibilele sancţiuni, conform legii.
Universitatea Babeş-Bolyai, Cluj https://www.ubbcluj.ro/ro/despre/organizare/files/etica/Codul_Etic_al_UBB.pdf	1. Principii fundamentale – libertate academică, competenţă şi profesionalism, integritate, onestitate intelectuală, colegialitate, loialitate, dreptate şi echitate, responsabilitate. 2. Reglementări procedurale	Codul de etică şi deontologie profesională Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011 Codul Muncii Reglementările interne ale Universităţii Comisia de etică a UBB Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea ştiinţifică, dezvoltarea tehnologică şi inovare, cu modificările şi completările ulterioare.
Universitatea Groningen, Olanda	1.Integritate academică – concept	Planul Strategic 2015-2020 al Universităţii – defineşte valori esenţiale, determină cultura acestei organizaţii.

Universităţi	Aspecte ale valorilor eticii	Mecanisme
https://www.rug.nl/about-us/organization/rules-and-regulations/integriteit/engelseversiegedragscodeintegriteitrug.pdf	2. Ce înseamnă să fii un bun angajator/ un bun angajat 3. Riscuri pentru integritate (conflictul de interese, integritate academică, activităţi suplimentare, acceptarea darurilor, achiziţionarea, comandarea şi angajarea, interesele financiare, proprietatea intelectuală) 4.Utilizarea informaţiilor, facilităţilor şi a resurselor (Confidenţialitatea datelor; Datele cu caracter personal şi încălcările datelor; Clădiri şi terenuri; Utilizarea resurselor şi facilităţilor; Revendicarea cheltuielilor; IT şi utilizarea internetului.) 5. Standarde de comportament (Respectul, Rolul managerului, Relaţia profesor-student, Relaţiile de muncă) 6. Întrebări, nereguli şi reclamaţii (Formal şi informal, Consilier confidenţial, Încălcarea suspectată a integrităţii academice, Comportament nedorit) 7. Constrângere/ Sancţionare	Codul de Conduită Profesională vizează aspecte care ţin de integritate, de calitatea de a fi un bun manager sau angajat. Calitatea în cercetare la UG este testată în conformitate cu cele mai stricte norme internaţionale. În plus, UG aplică Codul de Conduită Olandez pentru Practica Academică al Asociaţiei Universităţilor din Olanda (VSNU). Valorile principale din acest Cod de conduită sunt: atenţia la detalii, fiabilitate, verificabilitate şi autonomie. UG are, de asemenea, propriile reglementări pentru protecţia integrităţii academice, care descrie paşii ce ar trebui urmaţi în cazul încălcării standardelor academice. Cu privire la activităţile suplimentare, auxiliare, este necesară respectarea corespunzătoare şi proactivă a Schemei Sectoriale a VSNU care le defineşte. Angajaţii trebuie să îşi publice activităţile suplimentare pe pagina de personal. În contextul integrităţii şi independenţei academice, aceste activităţi ar trebui, de asemenea, să fie raportate şi în publicaţii şi cereri de finanţare. Cu privire la acceptarea darurilor, contextul în care este oferit ceva este important. Acest lucru se aplică nu numai la acceptarea cadourilor, ci şi la invitaţii, cum ar fi invitaţii la evenimente teatrale sau sportive speciale. Principiul de bază pentru plăţi, remuneraţii (inclusiv servicii sau favoruri) şi cadouri este că acestea nu trebuie acceptate decât dacă angajatorul acordă permisiunea (a se vedea articolul 1.15 din Convenţia colectivă de muncă a universităţilor olandeze).

Universităţi	Aspecte ale valorilor eticii	Mecanisme
		Un alt principiu important este că darurile şi invitaţiile de la terţi pot fi acceptate numai dacă sunt funcţionale, restrânse, adecvate şi nu compromit independenţa. În privinţa achiziţiilor publice, pentru achiziţiile cu o valoare mare a comenzii, Departamentul de Management al Achiziţiilor (IM) al departamentului de servicii universitare (FB) joacă un rol-cheie în redactarea/gestionarea diferitelor contracte care trebuie oferite în cadrul licitaţiei europene (în conformitate cu Legea achiziţiilor publice din Ţările de Jos); sau să se angajeze prin licitaţie privată. Consilierii de achiziţii din cadrul departamentului IM sunt, de asemenea, conformi cu Codul de Conduită NEVI, aşa cum se prevede în politica UG privind comenzile şi achiziţiile. În cazul păstrării confidenţialităţii informaţiilor, angajaţii Universităţii Groningen au obligativitatea să respecte articolul 1.16 din Acordul Colectiv de Muncă al Universităţilor Olandeze. Această obligaţie se aplică şi după rezilierea contractului de muncă. În privinţa datelor cu caracter personal, profesorii, studenţii şi personalul administrativ au dreptul să ştie ce elemente ale datelor lor sunt folosite de terţi şi în ce scop. Universitatea a numit un responsabil cu protecţia datelor, care poate fi consultat în această privinţă în calitate de consilier independent. Orice formă de comportament nedorit face obiectul Codului de conduită al Universităţii din Groningen privind hărţuirea, hărţuirea sexuală, agresiunea, violenţa şi discriminarea şi procedura de reclamaţii privind hărţuirea, hărţuirea sexuală, agresiunea, violenţa şi discriminarea.

Universităţi	Aspecte ale valorilor eticii	Mecanisme
		Procedura şi măsurile de protecţie în cazul neregulilor academice sunt stabilite în Procedura generală de reclamaţii. Unul dintre instrumentele pentru asigurarea integrităţii academice este dreptul de a raporta situaţia percepută. În acest scop, UG a stabilit Regulamentul Universităţii din Groningen pentru protecţia integrităţii academice. Consilierul confidenţial pentru integritatea academică desemnat de UG reprezintă primul punct de contact pentru întrebări sau discutarea unor circumstanţe legate de integritatea academică şi presupusele încălcări ale angajaţilor UG sau foştilor angajaţi. Consilierii confidenţiali au o obligaţie de confidenţialitate şi nu sunt membri ai Comitetului pentru Integritate Academică, care investighează presupuse încălcări ale integrităţii academice Personalul care are plângeri legate de hărţuire, hărţuire sexuală, agresiune, violenţă sau discriminare le poate trimite Consiliului de Administraţie al Universităţii. Acest Consiliu a înfiinţat un comitet independent care să se ocupe de plângerile formale: Comitetul de plângeri pentru hărţuire sexuală, agresiune, violenţă şi discriminare (SIAGD). Prezentarea reclamaţiei şi administrarea procedurii sunt tratate cu strictă confidenţialitate.
Universitatea din Viena, Austria http://phil-kult.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/f	1. Bune practici academice Pentru a proteja integritatea academică, membrii Universităţii din Viena vor respecta Ghidul Rectoratului privind bunele practici academice (gute wissenschaftliche Praxis) şi vor consulta Comitetul de etică (Ethikkommission) al Universităţii din Viena în proiecte	Codul de Conduită (CoC) merită înţeles ca o afirmare solemnă din partea Universităţii din Viena că va rămâne întotdeauna angajată în respectarea valorilor şi ambiţiilor menţionate. CoC stabileşte un cadru obligatoriu de conduită. Ghidul Rectoratului privind bunele practici academice

Universităţi	Aspecte ale valorilor eticii	Mecanisme
_philkult/pdf/Code_of_Conduct_english.pdf	de cercetare, Carta Universitară (Satzung der Universität Wien). Membrii Universităţii se vor abţine de la orice comportament care ar putea, sub orice formă, să submineze sau să dăuneze integrităţii academice a Universităţii din Viena.	Comitetul de etică Carta Universitară
	2. Relaţiile dintre membrii Universităţii din Viena Membrii Universităţii din Viena vor face tot posibilul pentru a rezolva conflictele într-o manieră centrată pe soluţii, într-o atmosferă de înţelegere reciprocă şi respect, şi cu obiectivitate şi corectitudine.	În cazul apariţiei unor conflicte, se aplică măsurile pentru diminuarea escaladării acestuia şi instrumentele similare furnizate în Modelul de control al conflictelor al Universităţii din Viena
	3. Relaţiile cu partenerii de afaceri şi cu terţii. Licitaţia şi atribuirea contractelor se efectuează în condiţii de concurenţă loială între furnizori, respectând principiul „the four-eyes" şi limitele de valoare definită.	În calitate de autoritate contractantă publică, Universitatea din Viena este supusă Legii austriece federale de achiziţii publice din 2006 (Bundesvergabegesetz 2006).
	4. Conflicte de interese de natură personală şi economică 5. Utilizarea resurselor şi a mediului Membrii Universităţii din Viena vor folosi resursele şi facilităţile oferite de universitate în scopul desemnat şi într-un mod conştient şi responsabil. Se aplică regulamentul intern al Universităţii.	Orice persoană angajată de Universitatea din Viena trebuie să respecte dispoziţiile privind divulgarea informaţiilor şi obligaţiile de abţinere, aşa cum se prevede în contractele individuale de muncă şi în contractul colectiv (Kollektivvertrag) (§ 12), în Legea privind serviciul public (Beamten-Dienstrechtsgesetz, BDG) şi Legea federală care reglementează drepturile şi obligaţiile angajaţilor contractuali în serviciul public (Vertragsbedienstetengesetz, VBG).
	Universitatea din Viena depune eforturi pentru a oferi un mediu de lucru optim pentru sănătate.	Respectarea dispoziţiilor din Legea privind sănătatea şi securitatea ocupaţională (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, ASchG) se verifică în mod constant, în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare.
	6. Manipularea datelor şi a informaţiilor (confidenţialitatea) Activitatea universitară implică manipularea datelor clasificate, confidenţiale sau sensibile. Membrii universităţii trebuie să aibă în vedere protecţia datelor, în	Membrii personalului Universităţii din Viena îşi îndeplinesc atribuţiile în conformitate cu principiile legalităţii, oportunităţii, economiei şi transparenţei. În tranzacţiile

Universități	Aspecte ale valorilor etice	Mecanisme
	special atunci când transmit informaţii sau date altor persoane (în interiorul sau în afara universităţii) 7. Responsabilităţi executive, inclusiv administrarea financiară 8. Implementare, rapoarte şi plângeri Orice persoană care se ocupă de o plângere (de exemplu, executiv, şef al unei unităţi) va trata plângerea ca fiind confidenţială. Plângerile anonime nu vor fi tratate în mod normal	financiare, trebuie să se respecte principiile de minimizare a riscurilor şi de conservare a valorii. În lumina responsabilităţii comune, plângerile formulate atunci cand prevederile CoC au fost încălcate pot fi adresate superiorului direct. În cazul în care CoC a fost încălcat evident, fiecare membru al universităţii are dreptul de a face apel la decanul facultăţii sau la Rectorat.
Universitatea din Geneva, Elveţia https://www.unige.ch/ethique/charter/	Căutarea adevărului Căutarea adevărului este de neconceput fără aplicarea gândirii critice. Universitatea încurajează dialogul privind cunoştinţele pe care le generează şi le transmite membrii comunităţii universitare. Libertatea în predare şi cercetare Universitatea susţine libertatea academică în alegerea temelor pentru predare şi cercetare. Această libertate este indispensabilă pentru dezvoltarea şi împărtăşirea cunoştinţelor şi pentru transmiterea lor. Universitatea garantează respectarea acestei libertăţi. Responsabilitatea faţă de comunitatea universitară, societate şi mediu Responsabilitatea Universităţii este de a acţiona în direcţia progreselor ştiinţifice şi culturale pentru societate, prin căutarea calităţii şi promovarea excelenţei, recunoaşterea complementarităţii disciplinelor şi	Carta de etică şi deontologie Libertatea academică presupune şi obligaţii. Trebuie să fie exercitată cu respectarea legilor, a cerinţelor universitare, a obligaţiilor impuse, a regulilor şi regulamentelor programului, precum şi a valorilor acestei Carte şi a normelor etice care decurg din aceasta.

Universităţi	Aspecte ale valorilor eticii	Mecanisme
	deschiderea spre critică. Cercetarea bazată pe experimente care implică fiinţe vii va fi realizată cu respectarea riguroasă a regulilor etice specifice care reglementează utilizarea acestora. Cercetarea ştiinţifică este recunoscută ca având dreptul la inovare, dar se aşteaptă ca ea să ia în considerare principiul precauţiei, să se gândească la rezultatele sale finale şi la consecinţele potenţiale ale rezultatelor sale pentru societate şi pentru mediu. Universitatea şi membrii săi ar trebui să poată pune sub semnul întrebării aplicaţiile potenţial periculoase. Respectarea persoanelor Toate formele de discriminare, fie ele sociale, religioase, etnice, sexuale sau de orice altă natură, trebuie să fie interzise, atât în realizarea predării unor sarcini de cercetare, cât şi în relaţiile din cadrul comunităţii universitare. O atenţie deosebită trebuie acordată persoanelor aflate în situaţii vulnerabile.	
Universitatea din Copenhaga https://praksisudvalget.ku.dk/english/rules_guide/ https://praksisudvalget.ku.dk/english/rules_guide/University_of_Copenhagen_s_rules_for_good_scientific_practice.pdf	Colaborarea de cercetare cu partenerii externi este importantă, iar integritatea cercetării nu poate fi pusă în discuţie. Pentru partenerii externi este important ca rezultatele colaborării sa fie tratate cu încredere, deoarece acestea provin dintr-o instituţie de cercetare independentă, Universitatea din Copenhaga; pentru Universitate, este esenţial ca încrederea în independenţa şi obiectivitatea instituţiei să nu poată fi pusă în discuţie. Aspectele importante ale codului vizează: Colaborare în cercetare; Partea externă; Interesele financiare şi anumite interese private;	Codul Universităţii din Copenhaga de bună practică ştiinţifică în colaborări de cercetare cu parteneri externi Acest cod are drept scop de a stabili cadrul general pentru bunele practici ştiinţifice în colaborările de cercetare. Prin urmare, Codul trebuie să poată contrabalansa interesele diferite, uneori contradictorii, între Universitate, cercetătorii Universităţii şi partenerii externi, care pot fi parte la cercetare, în calitate de colaboratori. Comitetul care urmăreşte implementarea regulilor codului de bune practici

Universităţi	Aspecte ale valorilor eticii	Mecanisme
	Conflictul de interese Principiile generale urmărite sunt: Integritate, Transparenţă, Publicarea rezultatelor cercetării – drepturile de proprietate intelectuală, informaţii confidenţiale şi secrete comerciale.	
Universitatea Bologna, Italia https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/ethical-code-of-behaviour	Codul stabileşte valorile de bază ale comunităţii universitare şi regulile pentru evitarea tuturor formelor de discriminare şi abuz, precum şi pentru reglementarea cazurilor de conflict de interese şi a domeniului proprietăţii intelectuale. Este un document de referinţă care oferă un cadru etic pentru relaţiile interne şi externe ale Universităţii şi reprezintă o declaraţie de principii acceptată şi împărtăşită de cadrele didactice şi cercetători, personalul administrativ şi tehnico-administrativ, studenţii şi toţi cei care intră în relaţiile cu universităţile şi împărtăşesc valorile sale. Valorile la care se refera sunt: -Principiile etice ale universităţii; -Integritatea academica, condul de etica în cercetare şi predare; -Merit, Corectitudine, Nediscriminare, Oportunitati egale; -Responsabilitate, Independenţă, Conflict de interese; -Comunicare institutionala, Diseminare gratuită şi deschisă a cunoaşterii; -Mediu, Relaţii externe, Relaţii Internaţionale; -Regulile de conduită în activităţile de predare şi cercetare; -Regulile de conduită în activităţile de serviciu; -Dispoziţii de punere în aplicare.	Codul Etic de Comportament Implementarea prevederilor codului se realizează de către toţi membrii angajaţi ai universităţii. Orice persoană care consideră că a fost afectată sau care ştie de nerespectarea anumitori aspecte prevazute în Cod poate raporta problema în scris Administratorului, Comisiei de etica, consultantului în domeniul hărţuirii, Avocatului Student sau Rectorului. Încălcarea prevederilor prezentului cod de către personalul care lucrează în conformitate cu dreptul public, conform art. 3 alin. 2 din Decretul legislativ nr. 165 din 30 martie 2001 şi de către cercetătorii cu durată determinată sunt evaluaţi de către rector. 2. În conformitate cu articolul 2 alineatul (4), Legea italiană nr. 240 din 30 decembrie 2010, privind încălcarea prevederilor Codului care implică răspunderea disciplinară, rectorul trimite procedura disciplinară Comisiei de disciplină. În toate celelalte cazuri, Senatul Academic decide, la propunerea Rectorului, adoptarea măsurilor preconizate în regulamentele Universităţii şi, în orice caz, în conformitate cu principiul proporţionalităţii.

6.2. Mecanisme de implementare a codului de etică

Principalele elemente ale mecanismelor de implementare ale valorilor eticii în învăţământul superior sunt diverse şi utile. Unele dintre acestea sunt preluate ca atare de multe universităţi, altele sunt adaptate pentru situaţii specifice. Un mecanism detaliat privind implementarea şi funcţionarea codului de etică îl reprezintă cel al universităţii Carnegie Mellon[1].

Etica şi conduita profesională

Toţi membrii comunităţii universitare sunt aşteptaţi să respecte cele mai înalte standarde de conduită etică şi profesională şi să desfăşoare toate activităţile profesionale şi de afaceri cu bună-credinţă, corectitudine, acurateţe, integritate şi respect faţă de ceilalţi. Cele de mai sus includ cerinţa ca toţi membrii comunităţii universitare implicaţi în activităţi de cercetare să se angajeze în desfăşurarea responsabilă a cercetării şi le interzic acelor membri să se angajeze în comportamente greşite în cercetare, inclusiv falsificare sau plagiat în propunerea, efectuarea sau revizuirea cercetării ori în raportarea rezultatelor cercetării.

Toţi membrii comunităţii universitare sunt, de asemenea, aşteptaţi să acţioneze cu recunoaşterea corespunzătoare a poziţiei lor de încredere şi loialitate faţă de universitate şi studenţi. În cazul în care există îndoieli cu privire la caracterul unui mod de acţiune propus, un membru al comunităţii universitare ar trebui să solicite consiliere din partea colegilor, supraveghetorilor sau administratorilor universităţii, care pot ajuta la stabilirea cursului potrivit şi adecvat. Politicile şi principiile universităţii existente privind conduita etică şi profesională includ:

Gestionarea abaterilor presupuse în cercetare

După cum este definită de Fundaţia Naţională pentru Ştiinţe din SUA[2]: „Abaterea înseamnă: 1.fabricaţie, falsificare, plagiat sau altă abatere gravă de la practicile acceptate în propunerea, realizarea sau raportarea rezultatelor cercetării; 2.nerespectarea deplină a cerinţelor pentru protecţia cercetătorilor, a subiecţilor umani, sau publicului sau pentru asigurarea bunăstării animalelor de laborator; 3. nerespectarea altor cerinţe legale materiale care reglementează cercetarea”.

Politici aferente pot fi: Politica de numire şi de angajare; Disciplina cerută Studenţilor; Procedura de reclamaţie a personalului.

Acuzaţiile de abatere vor fi prezentate preşedintelui comisiei de etică în scris. Rapoartele anonime nu vor fi acceptate. Acesta va lua la cunoştinţă acuzaţiile solicitantului, în scris. Identităţile pârâtului şi a reclamantului vor fi păstrate confi-

---

[1] https://www.cmu.edu/policies/administrative-and-governance/code-business-ethics-conduct.html.

[2] National Science Foundation. 45 CFR Part 689, “Misconduct in Science and Engineering Research”, *Federal Register*, Vol. 52, No. 126, Wednesday, July 1, 1987, p. 24468.

denţiale de către membrii comitetului, dacă este posibil. Comisia de anchetă este constituită din membrii facultăţii sau din personal administrativ. Aceştia, în opinia procurorului, au vechimea şi cunoştinţele adecvate pentru a evalua comportamentul acuzat şi nu au un conflict de interese. Scopul acestei investigaţii este de a determina dacă există motive să se creadă că a avut loc o abatere. Ancheta ar trebui să se limiteze la activităţile necesare pentru a determina dacă se recomandă o investigaţie formală.

Comisia de Investigaţii are cinci membri, dintre care nici unul nu a fost membru al comisiei de anchetă. Ofiţerul comisiei va numi doi membri. Preşedinţii Consiliului de Cercetare Universitară, Comitetul de examinare a facultăţilor şi facultatea vor numi fiecare câte un membru. Comitetul ar trebui să aibă acces la toate persoanele şi informaţiile necesare pentru a determina măsura în care s-au comis abaterile. În caz contrar, ancheta ar trebui să fie cât mai confidenţială posibil. Comitetul de Investigaţie pregăteşte un raport scris care să indice gradul în care a avut loc abaterea. Acest raport va fi transmis pârâtului, reclamantului, preşedintelui Consiliului de Cercetare al Universităţii, preşedintelui Comitetului de examinare a facultăţilor, Decanului facultăţii, avocatului universitar. În mod opţional, Comitetul de Investigaţie poate recomanda o acţiune pe baza constatărilor sale. Comitetul de Investigaţie are 120 de zile pentru a finaliza ancheta. Dacă investigaţia nu poate fi finalizată în mod rezonabil în termen de 120 de zile, comisia poate solicita o prelungire de 30 de zile de la procură.

Manual de specialitate: Declaraţie privind integritatea academică

Ghidul personalului: Statutul ocupării forţei de muncă – aşteptările universităţii.

Resursele Umane se angajează să sprijine succesul facultăţilor şi al personalului academic şi administrativ în fiecare etapă a angajării la Carnegie Mellon.

Subiecţii umani în cercetare

Universitatea este angajată în protecţia drepturilor şi bunăstării subiecţilor umani în investigaţiile desfăşurate sub jurisdicţia universităţii. Toate cercetările care implică subiecţi umani sunt efectuate în conformitate cu reglementările statului.

Ghidul de orientare privind cazuri similare de corupţie din străinătate

După cum se precizează în Cod, universitatea este supusă numeroaselor legi şi reglementări care guvernează diversele activităţi ale instituţiei ca angajator, antreprenor guvernamental, instituţie de învăţământ superior şi o entitate care operează în străinătate. Universitatea se aşteaptă ca toţi membrii comunităţii universitare să se familiarizeze cu legile şi regulamentele statale şi locale care se aplică activităţilor lor şi să se comporte în conformitate cu aceste legi şi reglementări. Neconformitatea poate avea consecinţe grave asupra membrilor implicaţi şi asupra universităţii, inclusiv răspunderea civilă, pierderea finanţării, prejudiciul reputaţional şi, în cazuri extreme, urmărirea penală sau sancţiunile.

Respectul pentru ceilalţi

Universitatea îmbrăţişează diversitatea ca o valoare de bază şi se angajează să creeze o cultură a campusului care să reflecte un respect fundamental pentru diferitele moduri de trai, de lucru şi de învăţare. De asemenea, Universitatea se angajează la principiul nediscriminării şi nu tolerează discriminarea sau hărţuirea pe motive de rasă, culoare, origine naţională, sex, handicap, religie, crez, credinţă, vârstă, statut, orientare sexuală sau identitate de gen. Politicile şi principiile universitare existente care implică respect faţă de ceilalţi includ aspectele următoare.

Declaraţia Universităţii

Universitatea Carnegie Mellon nu face discriminări în ceea ce priveşte admiterea, angajarea sau administrarea programelor sau activităţilor sale pe bază de rasă, culoare, origine naţională, sex, handicap sau handicap, vârstă, orientare sexuală, identitate de gen, religie, crez, statutul de veteran sau informaţii genetice. Universitatea Carnegie Mellon nu discriminează şi este obligată să nu discrimineze încălcând legile federale, statale sau locale sau ordinele executive.

Comportament necivilizat

Conduita necivilizată este, în mod obişnuit, definită ca folosirea limbajului sau a gesturilor abuzive sau obscene de către un membru al comunităţii universitare, comportament în stare de ebrietate publică, comportament care incomodează sau împiedică alţi membri ai comunităţii sa utilizeze corect trecerea prin zona campusului. Aceasta constituie o bază pentru acţiunea disciplinară universitară şi poate conduce la emiterea de citări sau acţiuni penale din partea comunităţii.

Libertatea de exprimare

Universitatea Carnegie Mellon apreciază libertăţile de exprimare, gândire, exprimare ca parte a misiunii educaţionale şi intelectuale de bază. Dacă indivizii trebuie să preţuiască libertatea, ei trebuie să o experimenteze. Conceptul libertăţii presupune, de obicei, că oamenii aleg cu înţelepciune dintr-o serie de idei disponibile. Gama şi implicaţiile ideilor nu pot fi pe deplin înţelese decât dacă le considerăm vitale drepturilor de a cunoaşte, de a ne exprima şi de a alege. Universitatea trebuie să fie un loc în care toate ideile pot fi exprimate în mod liber şi în care nu este oprită nicio alternativă de la examinare. Singurele limite ale acestor libertăţi sunt cele impuse de lege şi cele necesare pentru a proteja drepturile altor membri ai comunităţii universitare şi pentru a asigura funcţionarea normală a universităţii.

Hărţuirea sexuală şi asaltul sexual

Hărţuirea sexuală şi agresiunea sexuală sunt interzise categoric de Universitatea Carnegie Mellon. În acest document se defineşte hărţuirea sexuală şi agresiunea sexuală şi se explică procedurile care sunt urmate atunci când cineva raportează comportamente interzise de această politică. Anexa existentă identifică resursele şi acţiunile specifice pe care o victimă le poate alege în urma unui atac sexual.

Egalitate de şanse / acţiune afirmativă

Universitatea îşi bazează deciziile de ocupare a forţei de muncă pe principiul egalităţii de şanse. Toate acţiunile de personal nu se limitează doar la recrutare, angajare, formare, promovare, compensare, ci şi la beneficii, transfer, concediere, asistenţă pentru educaţie şi programe sociale şi recreative sunt administrate în conformitate cu angajamentul de nediscriminare al universităţii. În plus, universitatea ia măsuri constructive pentru a atrage candidaţi calificaţi pentru ocuparea locurilor de muncă, chiar dacă aceştia fac parte din minorităţi, sunt femei, persoane cu handicap, veterani cu handicap; respectă legile, statutele, regulamentele aplicabile care interzic discriminarea pe motive de rasă, culoare, religie, sex, vârstă, origine naţională sau etnică, identitate de gen, orientare sexuală, legate de handicap.

Ameninţări la locul de muncă şi violenţă

Universitatea Carnegie Mellon se angajează să menţină un mediu sigur pentru studenţi, cadre didactice, personal şi vizitatori. Ameninţările sau actele de violenţă împotriva oricui din proprietatea deţinută sau controlată de universitate nu vor fi tolerate. Un astfel de comportament poate avea ca rezultat arestarea şi urmărirea penală şi/sau acţiunile disciplinare împotriva autorilor, indiferent dacă sunt studenţi, cadre didactice sau personal administrativ. Sancţiunile vor depinde de circumstanţele şi gravitatea încălcării şi pot varia de la mustrare până la concediere.

Tulburarea liniştii publice

Agenţii de pază au fost instruiţi să aresteze membrii comunităţii şi oaspeţii care manifestă un comportament agitat şi dezordonat sau nu respectă cererile rezonabile de a se îndepărta sau de a se întoarce la locuinţele lor atunci când are loc un comportament periculos sau dezonorant. Dacă este necesar, va fi chemată în sprijin poliţia. În mod normal, universitatea nu va acorda asistenţă persoanelor care au fost arestate în aceste circumstanţe.

Conflictele de interese şi angajament

Un conflict de interese apare atunci când un membru al comunităţii universitare este în măsură să influenţeze o decizie cu privire la politică sau achiziţii în cazul în care ar putea să primească direct sau indirect beneficii financiare sau să ofere avantaje necorespunzătoare asociaţilor. Un conflict de angajament apare atunci când implicarea unui membru al comunităţii universitare în activităţi externe contravine substanţial angajamentului său faţă de universitate. Toţi membrii comunităţii universitare ar trebui să manifeste o judecată, o angajare profesională şi o conduită optime pentru a se proteja pe ei înşişi şi universitatea de eventualele conflicte de interes sau angajament. Un membru al comunităţii universitare cu un conflict potenţial trebuie, dacă acesta implică activităţile de cercetare, să discute şi să documenteze potenţialul conflict cu un membru superior administrativ al universităţii pentru a ajuta la stabilirea a ceea ce este corect şi adevărat. Politicile şi principiile universitare existente care implică conflicte de interese şi angajamente includ:

- Politica de consultanţă a facultăţii
- Politica privind plăţile pentru servicii speciale pentru consultanţă internă
- Politica privind conflictul de interese / angajamentul
- Biroul Proiectelor Sponsorizate – Conflictul de interese.

Respectarea legilor şi regulamentelor

Universitatea este supusă numeroaselor legi şi reglementări care guvernează diversele activităţi ale universităţii ca angajator, antreprenor guvernamental şi instituţie de învăţământ superior. Toţi membrii comunităţii universitare sunt aşteptaţi să se familiarizeze cu legile şi regulamentele de stat şi locale care se aplică activităţilor lor şi să se comporte în conformitate cu astfel de legi şi reglementări. Neconformitatea, chiar şi atunci când este inadecvată, poate avea consecinţe grave asupra membrilor implicaţi şi a universităţii, inclusiv răspunderea civilă, pierderea finanţării, prejudiciul reputaţional şi, în cazuri extreme, urmărirea penală sau sancţiunile.

Respectarea politicilor şi procedurilor

Toţi membrii comunităţii universitare sunt aşteptaţi să se familiarizeze şi să respecte politicile şi procedurile aplicabile ale universităţii. Ca parte a acestui fapt, fiecare membru al comunităţii universitare este, de asemenea, aşteptat să urmeze politicile şi procedurile adoptate de unitatea academică sau administrativă în cadrul căreia membrul lucrează în universitate. Întrebările despre o anumită politică sau procedură trebuie adresate persoanei sau biroului responsabil de supravegherea acelei politici sau proceduri. Politicile şi procedurile universitare existente includ:

- Pagina principală a Universităţii
- Ghidul Facultăţii
- Ghidul de personal
- Persoanele implicate în cercetare.

Autoritatea de a angaja Universitatea şi de a respecta acordurile

În cursul obişnuit al activităţii sale de educaţie şi cercetare, Universitatea încheie diverse acorduri, cum ar fi contracte, subvenţii, licenţe, achiziţii de cadouri, ordine de cumpărare şi alte obligaţii, din surse federale şi non-federale. Introducerea unui acord de către Universitate, inclusiv în privinţa finanţării sponsorizate a cercetării, creează o obligaţie legală din partea Universităţii de a respecta termenii şi condiţiile acelui acord, inclusiv legile şi reglementările aplicabile. Prin urmare, numai persoanele care au autoritate delegată de un funcţionar competent din cadrul Universităţii sunt autorizate să încheie acorduri în numele Universităţii.

Toţi membrii comunităţii universitare sunt aşteptaţi să acţioneze cu bună credinţă şi să adere la toate acordurile şi alte obligaţii obligatorii asumate de universitate. Politicile şi principiile universităţii existente implicând autoritatea de a angaja Universitatea şi respectarea acordurilor includ:

- Autoritatea de semnare a angajamentelor şi documentelor legale
- Proiecte de cercetare: Guvernul, corporaţiile şi fundaţiile
- Politici şi proceduri de cercetare sponsorizate.

Tratamentul adecvat al informaţiilor confidenţiale şi private

Membrii comunităţii universitare pot avea acces la informaţii confidenţiale, informaţii personale sau private de diverse tipuri: dosarele studenţilor, dosarele angajaţilor, informaţii despre afaceri universitare, informaţii de identificare personală, proprietate intelectuală şi alte informaţii supuse obligaţiilor contractuale sau legale de confidenţialitate. Toţi membrii comunităţii universitare trebuie să respecte toate restricţiile legale, contractuale şi de politică aplicabile cu privire la utilizarea, divulgarea şi păstrarea acestor informaţii. Politicile şi principiile existente ale universităţii care implică tratamentul adecvat al informaţiilor confidenţiale includ:

- Politica de securitate a informaţiilor
- Politica privitoare la confidenţialitatea birourilor
- Drepturile de confidenţialitate ale studenţilor.

Utilizarea adecvată a resurselor universitare şi raportarea financiară exactă

Resursele universitare sunt rezervate în scopuri de afaceri universitare. Prin urmare, toţi membrii comunităţii universitare trebuie să se asigure că resursele universităţii, cum ar fi fondurile şi alte proprietăţi, sunt utilizate în mod corespunzător în beneficiul Universităţii şi în conformitate cu legile şi reglementările aplicabile şi politicile şi procedurile universitare. Atunci când sunt necesare responsabilităţile lor, membrii comunităţii universitare trebuie să înregistreze, să aloce, să documenteze şi/sau să raporteze veniturile, cheltuielile, timpul, efortul şi alte informaţii într-un mod precis, complet şi în timp util. Toate datele din documentele şi registrele universităţii, inclusiv conturile departamentale şi raportarea cheltuielilor individuale, trebuie să reflecte cu exactitate fiecare tranzacţie. Politicile şi principiile universităţii existente care implică utilizarea adecvată a resurselor universităţii şi raportarea financiară exactă includ:

- Politica de calcul
- Politica privind transferul de cost pentru programele sponsorizate
- Politica privind proprietatea intelectuală
- Manual de Politici şi Proceduri de Management al Proprietăţii
- Politica de rambursare a cheltuielilor de afaceri şi de călătorie
- Politica de numerar
- Politica pentru centrele de servicii auxiliare
- Politica de taxare directă a costurilor administrative la cercetarea sponsorizată
- Politica de cumpărare
- Responsabilităţi pentru gestionarea activelor financiare universitare.

Raportarea încălcărilor suspectate

Fiecare membru al comunităţii universitare are responsabilitatea de a pune întrebări, de a căuta îndrumări şi de a raporta încălcări suspectate ale Codului de etică al universităţii sau ale oricăror alte legi sau reglementări aplicabile, obligaţii

contractuale sau alte obligaţii ale universităţii sau ale politicii şi procedurii universitare. Angajaţii universităţii sunt încurajati să raporteze încălcările suspectate prin intermediul unor canale de management standard, cum ar fi oficialii universitari corespunzători. Cu toate acestea, o persoană care, din orice motiv, se simte inconfortabil să raporteze o încălcare suspectată prin intermediul unor canale stabilite, poate depune un raport anonim.

Consecinţele încălcărilor

Încălcarea prezentului cod sau a oricărei alte legi sau reglementări aplicabile, a unei obligaţii contractuale sau a altei obligaţii a politicii sau a procedurii universitare poate avea consecinţe disciplinare sau alte consecinţe, inclusiv concedierea.

Ca o sinteză a mecanismelor de lucru privind implementarea valorilor etice în învăţământul superior mentionăm urmatoarele:

- Codul de etică şi deontologie profesională universitară
- Comisia de etică este cea care verifica respectarea regulilor de conduită prevazute în cod şi a principiilor fundamentale stabilite. Tot ea stabileşte sancţiunile corespunzatoare cazului.
- Norme şi principii de etică şi deontologie universitară
- Principiul responsabilităţii personale şi profesionale
- Carta Universităţii
- Regulamentul de ordine interioară
- Hotărârile conducerii universităţii, facultăţilor şi departamentelor
- Codul Muncii
- Planul Strategic al Universităţii ce defineşte valori esenţiale şi determină cultura organizaţiei
- Ghidul Rectoratului privind bunele practici academice.

Având în vedere toate acestea, putem afirma că varietatea instrumentelor de reglementare a valorilor eticii este una considerabilă, însă schimbarea ţine de acţiunile fiecarui membru al comunităţii. Şi aşa cum avem dreptul să ne asumăm responsabilităţi tot mai mari, avem şi responsabilitatea să respectăm drepturi tot mai multe.

Întrebări ce vizează sintetizarea informaţiilor principale:

1. Ce se poate face în cazul neregulilor academice? Ce procedură generală există?
2. La ce se referă codul etic de comportament?
3. Care sunt responsabilităţile mediului academic (UAIC) în activitatea de predare şi de evaluare?
4. Care sunt factorii care determină imaginea organizaţiilor?
5. Care sunt efectele comportamentului etic şi de ce avem nevoie de acestea?

6. Menţionaţi cel putin 3 dileme etice frecvent apărute în relaţia profesor-student
7. Care sunt mecanismele de lucru pentru implementarea valorilor etice în învăţământul superior?
8. Care sunt diferenţele existente între mecanismele diferitelor universităţi europene? Menţionaţi cel putin 3 aspecte.

Bibliografie

1. https://lege5.ro/Gratuit/g4zdknbw/ordinul-nr-4492-2005-privind-promovarea-eticii-profesionale-in-universitati.
2. https://www.topuniversities.com/where-to-study/region/europe/top-universities-europe.
3. https://etica.ase.ro.
4. http://www.ugal.ro/informatii/documente-publice/codul-de-etica-si-deontologie-profesionala-universitara.
5. https://www.uvt.ro/files/2aced59aec8266898f9c3a50ea9762bfc40c3b2f/.
6. https://www.uaic.ro/wp-content/uploads/2013/12/3CoduldeEtica.pdf.
7. https://www.ubbcluj.ro/ro/despre/organizare/files/etica/Codul_Etic_al_UBB.pdf.
8. https://www.rug.nl/about-us/organization/rules-and regulations/integriteit/engelseversiegedragscodeintegriteitrug.pdf.
9. http://phil-kult.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/f_philkult/pdf/Code_of_Conduct_ english.pdf.
10. https://www.unige.ch/ethique/charter/.
11. https://praksisudvalget.ku.dk/english/rules_guide/.
12. https://praksisudvalget.ku.dk/english/rules_guide/University_of_Copenhagen_s_rules_for_good_sci entific_practice.pdf.
13. https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/ethical-code-of-behaviour
14. https://www.cmu.edu/policies/administrative-and-governance/code-business-ethics-conduct.html.
15. National Science Foundation. 45 CFR Part 689. "Misconduct in Science and Engineering Research", Federal Register. Vol. 52. No. 126. Wednesday, July 1, 1987, p. 24468.

7. Bune practici privind integritatea şi etica academică. Studiu de caz privind sistemul universitar din Australia

Conf.univ.dr. ALIN ANDRIEŞ

Universităţile sunt construite pe principiul gândirii libere şi încurajează dezbaterile intelectuale şi schimbul de idei – libertatea academică[1]. Cu această libertate vine şi o mare responsabilitate pentru a susţine integritatea academică – efortul cinstit, responsabilitatea muncii şi recunoaşterea gândurilor, ideilor, datelor şi cercetărilor anterioare.

Integritatea academică stă la baza unui proces educaţional de calitate. Acordarea unui interes ridicat elaborării de regulamente şi politici privind etica şi integritatea academică contribuie la promovarea unei comunităţi universitare care să colaboreze sincer într-o atmosferă de încredere, corectitudine, respect reciproc şi responsabilitate partajată. Aceste valori sunt subminate de „necinstea" academică în orice aspect al procesului de predare şi/sau învăţare. Trişatul şi lipsa de onestitate, necinstea dăunează procesului de învăţare şi dezvoltării individului şi subminează standardele academice şi rezultatele educaţionale.

Integritatea academică este definită de Centrul Internaţional pentru Integritate Academică ca „un angajament de a susţine, chiar şi în condiţii adverse, şase valori fundamentale: onestitate, încredere, corectitudine, respect, responsabilitate şi curaj. Din aceste valori decurg principiile de comportament care permit comunităţilor academice să traducă idealurile în acţiune"[2].

Importanţa integrităţii şi a eticii academice în Australia este statuată, reglementată şi aplicată la toate nivelurile. Guvernul Australiei prin Agenţia privind Calitatea şi Standardele Educaţiei Terţiare defineşte în Cadrul de standarde pentru învăţământul superior Higher Education Standards Framework 2015 (HES Framework) integritatea academică ca fiind: „Codul moral al mediului academic. Aceasta

---

[1] Universities Australia, *UA Academic Integrity Best Practice Principles,* 2017, disponibil online la https://www.universitiesaustralia.edu.au/Media-and-Events/Publications/UA-Academic-Integrity-Best-Practice-Principles#.W-aglHozZbU/.

[2] Fishman T. (Ed.), *The Fundamental Values of Academic Integrity*, Second Edition, International Center for Academic Integrity, 2014, Clemson University.

implică utilizarea, generarea şi comunicarea informaţiilor într-o manieră etică, onestă şi responsabilă"[3].

Integritatea academică este o parte centrală a culturii universităţilor australiene. În principiu, integritatea academică se referă la comportamentul etic, ceea ce înseamnă că toţi membrii comunităţii se angajează să aplice practici ştiinţifice oneste şi responsabile şi să trateze aceste valori cu respect şi corectitudine (Australian National University[4]).

Reprezentanţii Universităţii din Melbourne consideră că asigurarea integrităţii academice este vitală pentru a proteja standardele şi prestigiul universităţii şi că menţinerea acestei integrităţi implică practici ştiinţifice de înaltă calitate, folosirea de către membrii comunităţii a unor surse de informare reputate şi recunoaşterea completă a autorilor şi a creatorilor de idei şi materiale care le-au influenţat munca[5].

Asociaţia Universităţilor din Australia (UA – Universities Australia) privind integritatea academică „susţine un sistem universitar naţional durabil, caracterizat prin calitatea, accesibilitatea, inovaţia şi performanţele inerente Australiei în rolul său de lider mondial în domeniul educaţiei"[6], statuând următoarele principii privind integritatea academică:

1. *Prioritatea autonomiei instituţionale* – universităţile reprezintă „prima linie de apărare" împotriva plagiatului şi a altor încălcări ale integrităţii academice.

2. *Toţi sunt responsabili* – toţi membrii comunităţii universităţii, de la rector până la un student de anul I la licenţă, sunt responsabili pentru menţinerea integrităţii academice.

3. *O abordare agregată la nivelul universităţii* – abaterile academice iau multe forme şi sunt comise din mai multe motive, deliberate sau neintenţionate, ca atare, reacţia unei universităţi nu poate fi unidimensională.

4. *Politici şi practici instituţionale consecvente şi eficiente* – universităţile trebuie să definească în mod clar integritatea academică şi să se asigure că menţin o serie de politici şi practici de integritate academică.

5. *Asigurarea accesului la informaţii pentru studenţi* – universităţile trebuie să se asigure că studenţii beneficiază de oportunităţi rezonabile de a învăţa despre politicile şi procesele instituţionale (prin intermediul unor canale precum instructaje, cursuri şi materiale introductive).

6. *Asigurarea accesului la informaţii pentru angajaţi* – universităţile trebuie să comunice în mod proactiv cadrelor didactice şi de cercetare politicile instituţionale

---

3 Commonwealth of Australia, *Higher Education Standards Framework (Threshold Standards)*, 2015, disponibil online la https://www.legislation.gov.au/Details/F2015L01639.

4 Australian National University, Education Support. Academic Integrity. *Why it Matters*, disponibil online la https://services.anu.edu.au/education-support/academic-integrity/why-it-matters.

5 The University of Melbourne, *Academic Integrity at the University of Melbourne*. The Importance Of Academic Integrity, disponibil online la https://academicintegrity.unimelb.edu.au/.

6 Universities Australia, *UA Academic Integrity Best Practice Principles*, loc. cit.

referitoare la integritatea academică şi să dezvolte un cadru care să descrie procesele ce trebuie urmate atunci când sunt identificate cazuri de abatere.

7. *Colaborarea cu alte instituţii* – integritatea academică este o problemă care afectează toate universităţile şi poate avea un impact important asupra reputaţiei întregului sector; de aceea, universităţile trebuie să împărtăşească cele mai bune practici şi să colaboreze în domenii de interes comun.

Higher Education Standards Framework 2015 privind Standardele de Integritate Academică şi de Cercetare stabileşte patru cerinţe generale pentru universităţi:[7]

- să aibă politici care să promoveze şi să susţină integritatea academică şi de cercetare, precum şi politici şi proceduri privind acuzaţiile de abatere de la normele de etică;
- să adopte măsuri pentru a atenua riscurile previzibile privind integritatea academică şi de cercetare;
- să ofere studenţilor şi personalului ghiduri şi cursuri despre ceea ce constituie abateri academice sau de cercetare şi să dezvolte ghiduri de bune practici în ceea ce priveşte menţinerea integrităţii academice şi a cercetării;
- să se asigure că integritatea academică şi de cercetare este specificată şi implementată în contractele/colaborările cu orice altă parte implicată în furnizarea de servicii educaţionale şi/sau de cercetare.

Centrul pentru Integritate Academică recomandă ca bune practici pentru universităţi în vederea realizării unor programe eficiente de integritate academică următoarele măsuri[8]:

1. Să aibă politici şi proceduri clare de integritate academică şi care să fie implementate în mod consecvent.

2. Să informeze şi să educe întreaga comunitate cu privire la politicile şi procedurile de integritate academică.

3. Să promulge şi să aplice cu rigurozitate aceste politici şi proceduri de sus în jos şi să ofere sprijin celor care le respectă şi le susţin cu bună credinţă.

4. Să aibe un sistem clar, accesibil şi echitabil pentru a soluţiona presupusele încălcări ale politicii de integritate academică.

5. Să dezvolte programe de promovare a integrităţii academice în toate segmentele comunităţii academice.

6. Să se menţină la curent cu evoluţia tehnologiei şi a practicilor educaţionale pentru a anticipa riscurile şi a aborda adecvat problemele cu potenţial de afectare a integrităţii academice.

7. Să evalueze periodic eficacitatea politicilor şi procedurilor de integritate academică şi să adopte măsuri pentru îmbunătăţirea acestora.

---

[7] Commonwealth of Australia, *Higher Education Standards Framework*, loc. cit.

[8] Fishman T. (Ed.), *op. cit.*

Potrivit studiilor de specialitate, conducerea universităţilor trebuie să statueze integritatea academică ca un obiectiv strategic al instituţiei şi să instituţionalizeze acest proces, nu să încerce să „repare" secvenţial cazurile de abatere.

Bertram Gallant and Drinan (2008) descriu patru etape prin parcurgerea cărora universităţile pot instituţionaliza integritatea academică[9]:

1. Recunoaşterea şi angajamentul

În acest stadiu, organizaţia trebuie să recunoască faptul că „trişatul" este o problemă în instituţie şi apoi să se angajeze să o abordeze. Pentru a fi în prima etapă, trebuie să existe o anumită nemulţumire faţă de situaţia actuală, precum şi o anumită angajare în abordarea acesteia.

2. Generarea de răspunsuri

După ce au recunoscut o problemă de integritate, universităţile trebuie să genereze în mod organizat răspunsuri la această situaţie. Această etapă ar trebui să înceapă cu un studiu aprofundat al problemei. Centrul Internaţional pentru Integritate Academică are un ghid de evaluare pe care colegiile şi universităţile îl pot achiziţiona pentru a-l utiliza în colectarea de date despre problemele lor de integritate. Cele mai bune evaluări acoperă o gamă largă de atitudini, percepţii şi comportamente şi permit respondenţilor să indice nu doar dacă observă sau participă la anumite comportamente de înşelăciune, ci şi cât de des.

3. Punerea în aplicare

Odată ce instituţia a recunoscut o problemă, s-a angajat să o abordeze şi a generat câteva răspunsuri, următorul pas este includerea integrităţii în procedurile de bază. Spre exemplu, includerea principiilor de integritate în procesele de admitere a studenţilor sau de angajare a cadrelor didactice şi de cercetare. De asemenea, universităţile pot oferi cadrelor didactice şi pot folosi instrumente de screening, cum ar fi Turnitin şi SafeAssign, pentru a ajuta studenţii să identifice situaţiile în care munca lor ar putea fi suspectată de plagiat.

Totodată, universităţile trebuie să recunoască faptul că este nevoie de timp şi efort pentru ca profesorii să îşi schimbe modalităţile de evaluare/examinare pentru a reduce „trişatul" sau pentru a încorpora integritatea şi etica academică în cursuri. Astfel, aceste eforturi ar trebui să contribuie la procesul de promovare. Eforturile de a promova integritatea trebuie să fie recompensate, nu descurajate.

În cele din urmă, universităţile trebuie să ia în considerare includerea integrităţii academice în structura organizatorică a şcolii.

4. Instituţionalizarea

Integritatea academică poate fi considerată instituţionalizată atunci când este complet încorporată într-o universitate: abaterile de la etica academică sunt ocazionale, iar atunci când au loc, universitatea ştie cum să răspundă.

---

[9] Bertram Gallant, T., Drinan, P., Toward a Model of Academic Integrity Institutionalization: Informing Practice in Higher Education, *Canadian Journal of Higher Education*, 2008, 38 (2), 25-44.

În ceea ce priveşte integritatea academică, Asociaţia Universităţilor din Australia consideră că structurilor de conducere a universităţilor le revin următoarele responsabilităţi:

- să sprijine diseminarea în mediul universitar a celor mai bune practici;
- să depună eforturi în vederea uniformizării practicilor de raportare;
- să pledeze pentru politici publice care servesc scopului de a spori nivelul de integritatea academică în toată Australia.

Astfel, universităţile de top din Australia au dezvoltat proceduri şi au creat departamente care implementează politicile de integritate. Mai jos prezentăm cazul principalelor universităţi din Australia:

A. *University of New South Wales* are o politică agregată privind etica şi integritatea academică (https://student.unsw.edu.au/plagiarism), oferind cursuri (Working with Academic Integrity' online module) şi incluzând principiile de integritate academică atât în procesul de predare (https://www.gs.unsw.edu.au/policy/documents/studentcodepolicy.pdf), cât şi în activitatea de cercetare (https://research.unsw.edu.au/policies-and-procedures).

B. *University of Melbourne* promovează în mod activ integritatea academică în mai multe moduri:

- Regulamentul privind Consiliul Academic defineşte abaterile academice şi stabileşte sancţiunile aplicabile în cazul în care se aduce o acuzaţie de abatere academică;
- Universitatea are o politică privind integritatea academică a studenţilor (https://policy.unimelb.edu.au/MPF1310);
- Studenţilor li se oferă resurse care explică în detaliu standardele de onestitate academică aşteptate. Aceste resurse sunt întărite prin practicile de predare şi învăţare la nivel de facultate, departament şi program şi sunt utilizate într-o serie de medii de învăţare;
- Modulul Integritate Academică (AIM) este disponibil tuturor studenţilor din Universitatea din Melbourne;
- Studenţilor li se aduce la cunoştinţă că vor adera la termenii şi condiţiile, statutele, regulamentele, politicile, procedurile şi liniile directoare ale universităţii atunci când se înscriu;
- Universitatea utilizează un software-ul de identificare a plagiatului: Turnitin.

University of Melbourne a creat pe site-ul propriu o pagină dedicată exclusiv integrităţii academice (https://academicintegrity.unimelb.edu.au/)

C. *Australian National University* a stabilit în regulamentele, politicile şi procedurile adoptate aşteptările cu privire la dezvoltarea şi promovarea integrităţii academice şi modalităţile de sancţionare a abaterilor academice. Astfel universitatea a creat o pagină destinată cadrelor didactice şi de cercetare (https://services.anu.edu.au/education-support/academic-integrity) care cuprinde informaţii complete pri-

vind importanţa integrităţii academice, modalităţi de identificare a abaterilor şi procedurile de soluţionare a abaterilor de la integritatea academică. De asemenea, a fost creată o pagină destinată studenţilor (http://www.anu.edu.au/students/program-administration/assessments-exams/academic-honesty-plagiarism) care cuprinde informaţii privind onestitatea academică şi plagiat.

D. *University of Queensland* statuează pe pagina dedicată integrităţii academice (https://my.uq.edu.au/information-and-services/manage-my-program/student-integrity-and-conduct/academic-integrity-and-student-conduct) faptul că toţi membrii comunităţii universitare, inclusiv studenţii, au responsabilitatea de a susţine şi promova valorile universităţii şi reputaţia academică, precum şi faptul că integritatea academică este o modalitate de a descrie principiile etice care stau la baza mediului academic şi studenţesc: valorile onestităţii, responsabilităţii, transparenţei, respectului şi încrederii.

De asemenea, valorile pe care studenţii de la University of Queensland trebuie să le adopte sunt stabilite în: Carta studenţilor; Carta privind Cercetarea şi Procedura privind Studiul privind integritatea şi şi abaterile studenţilor.

E. *University of Sydney* statuează că atât studenţii, cât şi angajaţii universităţii trebuie să adopte principiile integrităţii academice, fapt care contribuie la o cultură a integrităţii academice şi sprijină reputaţia universităţii în domeniul educaţiei şi cercetării (https://sydney.edu.au/students/academic-integrity.html). De asemenea, studenţii trebuie să fie familiarizaţi cu politicile şi codurile referitoare la onestitatea şi conduita academică din cadrul Universităţii.

F. *University of Adelaide* statuează pe pagina dedicată integrităţii academice (https://www.adelaide.edu.au/policies/230/) faptul că adevărul academic este o parte fundamentală a învăţării şi predării şi o valoare de bază a universităţii, iar universitatea consideră că orice abatere de la integritatea academică este inacceptabilă şi că această politică urmăreşte să menţină standardele de etică şi integritate cuprinse în Carta studenţilor şi sunt aşteptate de toţi studenţii şi angajaţii instituţiei.

Bibliografie

1. Bertram Gallant, T., Drinan, P., Toward a Model of Academic Integrity Institutionalization: Informing Practice in Higher Education, *Canadian Journal of Higher Education*, 2008, 38 (2), 25-44.
2. Commonwealth of Australia, *Higher Education Standards Framework* (Threshold Standards), 2015, disponibil online la https://www.legislation.gov.au/Details/F2015L01639.
3. Fishman T., *The Fundamental Values of Academic Integrity*, Second Edition International Center for Academic Integrity, 2014, Clemson University, ISBN: 978-0-9914906-7-7.
4. Universities Australia, *UA Academic Integrity Best Practice Principles*, 2017, disponibil online la https://www.universitiesaustralia.edu.au/Media-and-Events/Publications/UA-Academic-Integrity-Best-Practice-Principles#.W-aglHozZbU

8. Ghidul profesorului în etică şi integritate academică[1]

Asist.univ.dr. SEBASTIAN URIEŞI
Lect.univ.dr. CĂTĂLIN CLIPA

"A teacher affects eternity; he can never tell where his influence stops."
Henry Brooks Adams (istoric american)[2]

Majoritatea studenţilor doresc să facă ceea ce trebuie, conform regulilor de integritate academică.

Profesorii trebuie să-i ajute în acest sens, arătându-le fără nici o ezitare că integritatea contează foarte mult în cadrul orelor pe care aceştia le susţin[3].

Ghidul Profesorului în Etică şi Integritate Academică defineşte standardele de conduită profesională din punctul de vedere al principiilor de etică aplicabile în mediul academic. Aceste standarde sunt obligatorii pentru toţi profesorii din universitate.

Interzicerea anumitor comportamente în cadrul secţiunilor de mai jos nu trebuie interpretată ca aprobarea altor comportamente din respectivele categorii (sau alte categorii) dar care nu sunt prezentate în mod specific[4].

Standardele de conduită profesională din punctul de vedere al principiilor de etică aplicabile în mediul academic fac referire în fapt la interdicţii şi la cerinţe obligatorii pentru persoanele care ocupă o funcţie de profesor/cadru didactic titular sau asociat.

Încălcarea acestor standarde de către un profesor trebuie să genereze o investigaţie oficială a cazului respectiv şi un set de măsuri disciplinare.

---

[1] Acest material are la bază Ghidul de Integritate Academică al Universităţii din Oklahoma – SUA şi este completat cu o serie de informaţii din alte ghiduri similare de la universităţi americane şi europene.

[2] *New York State Professional Standards and Practices Board for Teaching and the New York State Education Department: Code of Ethics for Educators*, New York, disponibil online la http://www.highered.nysed.gov/tcert/resteachers/codeofethics.html.

[3] *Faculty's Guide to Academic Integrity at The University of Oklahoma*, Norman, Oklahoma, disponibil online la http://www.ou.edu/integrity/faculty.

[4] *Policy Manual, Code of Ethics; North Carolina Department of Public Instruction Code of Ethics for NC Educators*, Illinois Institute of Technology; North Carolina State Board of Education, Chicago, disponibil online la http://www.ncpublicschools.org/docs/effectiveness--model/ncees/standards/code-of ethics.pdf.

8.1. Consideraţii generale[5]

Cadrul didactic/profesorul/educatorul profesionist recunoaşte valoarea şi demnitatea fiecărei persoane cu care interacţionează şi demonstrează căutarea adevărului şi devotamentul faţă de excelenţă, faţă de dobândirea cunoştinţelor şi faţă de cultivarea cetăţeniei democratice. Profesorul dovedeşte angajament faţă de procesele de predare şi învăţare şi face acest lucru cu responsabilitate faţă de studenţi; de asemenea, este concentrat asupra dezvoltării sale profesionale, exercită mereu o judecată profesională şi personifică integritatea. Se străduieşte să menţină respectul şi încrederea din partea colegilor săi, a studenţilor şi a părinţilor / tutorilor legali ai acestora şi din partea comunităţii din care face parte.

8.2. Responsabilităţile şi angajamentele unui profesor[6]

Mai jos sunt enumerate categoriile de responsabilităţi şi angajamente pe care trebuie să şi le asume un profesor, indiferent de tipul instituţiei de învăţământ în care activează, de disciplinele pe care le predă, de experienţa pe care o are şi de contextul cultural, politic, social, economic şi geografic în care se regăseşte[7]:

a) Responsabilitate şi angajament faţă de elev/student:

- Atât cât depinde de el, protejează studenţii de situaţiile potrivnice procesului de învăţare şi/sau care pot dăuna sănătăţii şi siguranţei studenţilor;
- Menţine o relaţie adecvată cu studenţii în toate tipurile de interacţiuni cu aceştia:
  - o nu foloseşte un limbaj neadecvat/vulgar/degradant;
  - o nu încurajează, solicită sau se angajează într-o relaţie romantică sau sexuală cu studenţii;
  - o nu atinge într-un mod nepotrivit studenţii (pentru satisfacţia personală sau din furie ori cu intenţia de a face rău, de a răni);
  - o nu comite nici un tip de abuz la adresa studenţilor (emoţional, fizic, sexual sau de orice altă natură).
  - o nu încalcă drepturile constituţionale / drepturile dobândite prin lege.
- Evaluează studenţii şi atribuie note pe baza competenţelor şi performanţelor demonstrate de studenţi;

---

5 *Ibidem.*

6 *Faculty's Guide to Academic Integrity at The University of Oklahoma*, loc. cit.; *The Minnesota Code of Ethics for Teachers*, University of Minnesota, Minneapolis, disponibil online la https://academics.cehd.umn.edu/teaching-handbook/minnesota-code-of-ethics-for-teachers/.

7 *Policy Manual, Code of Ethics, North Carolina Department of Public Instruction Code of Ethics for NC Educators*, loc. cit.; *Faculty's Guide to Academic Integrity at The University of Oklahoma*, loc. cit.; *The Minnesota Code of Ethics for Teachers*, loc. cit.

- Instaurează disciplina şi aplică sancţiuni disciplinare în mod corect şi echilibrat şi nu-i umileşte pe studenţi sau nu-i face să se simtă stânjeniţi;
- Păstrează confidenţialitatea informaţiilor cu care intră în contact prin prisma interacţiunilor cu studenţii la orele de curs/seminar/laborator dar şi în afara acestora; excepţie fac situaţiile în care există motive întemeiate (profesionale sau juridice) pentru a le prezenta sau folosi în alte contexte.

b) **Responsabilitate şi angajament faţă de angajator şi faţă de sistemul de învăţământ:**

- Utilizează resursele pe care le are la dispoziţie pentru a construi în sala de clasă un climat favorabil procesului de învăţare şi pentru a promova învăţarea în cel mai bun mod posibil.
- Recunoaşte şi acceptă puncte de vedere diferite venite din partea studenţilor şi a părinţilor acestora sau a tutorilor legali, a colegilor săi sau a altor persoane cu care intră în contact. Nu insistă şi nu promovează puncte de vedere personale care nu se încadrează în domeniul practicii profesionale.
- Semnează contractul de muncă / de colaborare cu bună credinţă şi în deplină cunoştinţă de cauză şi nu-şi abandonează obligaţiile contractuale decât dacă există un motiv temeinic.
- Participă activ în procesele de luare a deciziilor în probleme profesionale şi sprijină activ exprimarea punctelor de vedere de către colegii săi în procesele de luare a deciziilor sau de realizare a unor proceduri/procese/politici/strategii interne.
- Nu deţine, nu consumă, nu utilizează, nu comercializează şi nu promovează diverse substanţe interzise de lege;
- Nu foloseşte direct sau indirect nici o ameninţare, nu descurajează, nu discriminează şi nu constrânge nici o persoană care raportează, dezvăluie sau divulgă informaţii compromiţătoare unei entităţi împuternicite să ia decizii referitoare la orice încălcare reală sau suspectată a îndatoririlor unui profesor.
- Atunci când ocupă o funcţie administrativ-managerială:
  - Acţionează corect, consecvent şi cu prudenţă în exercitarea autorităţii faţă de colegi, subordonaţi, studenţi, părinţi sau tutori legali.
  - Evaluează activitatea altor profesori folosind procedurile adecvate şi regulamentele în vigoare.
  - Protejează drepturile celorlalţi în mediul educaţional şi nu se răzbună, nu forţează sau intimidează în mod intenţionat pe ceilalţi colegi în ceea ce înseamnă exercitarea activităţii lor.
  - Recomandă persoane cunoscute pentru angajare în cadrul instituţiei, promovare sau transfer, în acord cu calificările lor profesionale, cu nevoile şi politicile instituţiei şi cu cerinţele legale.

c) **Responsabilitate şi angajament faţă de propria profesie:**

- Oferă informaţii reale şi exacte despre backgroundul său teoretic şi profesional şi reclamă eventuale informaţii eronate vehiculate de terţi;
- Acţionează de fiecare dată pentru remedierea unei situaţii care reflectă o încălcare a eticii şi integrităţii academice şi promovează mereu principiile de etică şi integritate în mediul academic;
- Caută mereu oportunităţi de dezvoltare profesională şi utilizează noile achiziţii teoretice şi practice în vederea îmbunătăţirii actului educaţional, a experienţelor academice şi a performanţelor studenţilor şi ale propriilor săi colegi.

d) **Responsabilitate şi angajament faţă de comunitate în general:**

- Profesorul va servi drept model pozitiv pentru studenţi, părinţii acestora şi pentru membrii comunităţii în general. Pentru că profesorului îi este încredinţată educaţia copiilor/tinerilor, acesta trebuie să demonstreze respectarea unor standarde înalte cu privire la propriul caracter şi comportament.

8.3. Conduita profesorului în sala de curs şi în afara acesteia[8]

Un profesor / un cadru didactic ar trebui mereu să aibă o relaţie strict profesională cu studenţii (atât cu studenţii săi, cât şi cu toţi ceilalţi studenţi din facultate), atât în sala de curs, cât şi în afara acesteia.

În toate acţiunile pe care le întreprinde un profesor, trebuie luate în considerare principiile eticii. Un profesor trebuie să se gândească mereu cum ar explica membrilor familiei şi prietenilor acţiunile sale şi care ar putea fi efectele asupra:

- reputaţiei sale,
- reputaţiei echipei/departamentului din care face parte,
- reputaţiei facultăţii unde predă / reputaţiei universităţii unde este angajat.

Atunci când profesorul are anumite dubii/neclarităţi referitoare la diverse situaţii de natură etică pe care le întâlneşte în activitatea sa profesională, dacă nu doreşte să apeleze din start la comisia/departamentul de specialitate al universităţii, este recomandat să apeleze spre consultare un alt coleg/membru al corpului profesoral din care face parte[9]:

- managerul direct → managerul departamentului,
- un coleg, pentru a ajuta cu punctul lui de vedere,
- o persoană din echipa managerială a facultăţii.

---

[8] *The Ethics Code of London School of Economics and Political Science (LSE),* London, disponibil online la http://www.lse.ac.uk/intranet/LSEServices/ethics/14-0882-Ethics-Code-Branding-booklet-links-final.pdf.

[9] *Ibidem.*

Un profesor se bucură de multe libertăţi şi privilegii, însă toate acestea vin la pachet şi cu multe responsabilităţi şi provocări. Profesorul nu se angajează în comportamente care implică lipsa de onestitate, fraudă, înşelăciune sau alt tip de comportament indezirabil social[10].

Toate relaţiile pe care le are un profesor cu studenţii, părinţii acestora, colegii săi (profesori, manageri, personal auxiliar) şi persoane din exteriorul universităţii trebuie să fie bazate pe încredere. Încrederea trebuie să reiasă din toate acţiunile pe care le întreprinde un profesor[11].

Încrederea care stă la baza tuturor relaţiilor pe care le are un profesor include în mod obligatoriu:

- integritate,
- respect,
- responsabilitate,
- corectitudine,
- deschidere şi disponibilitate,
- onestitate,
- echilibru.

Sunt mai multe tipuri de respect care trebuie să se regăsească în conduita unui profesor:[12]

- Respect pentru demnitatea umană:
  - Vorbeşte şi acţionează faţă de toţi studenţii cu respect şi demnitate; este conştient şi atent mereu la drepturile lor individuale şi la sensibilităţile acestora.
  - Respectă demnitatea şi responsabilităţile celorlalte categorii cu care intră în contact: profesori, manageri, personal auxiliar, părinţi, reprezentanţi ai altor instituţii ale statului, reprezentanţi ai mediului de afaceri, reprezentanţi ai altor categorii de profesionişti.
- Respect pentru persoanele şi grupurile vulnerabile: recunoaşte şi respectă obligaţiile etice faţă de persoanele vulnerabile. Studenţii, în relaţia cu profesorii lor, fac parte din categoria grupurilor vulnerabile. Profesorii se află astfel într-o poziţie şi o relaţie privilegiată cu studenţii şi familiile acestora şi sub nici o formă nu vor trebui să exploateze acest tip de poziţie/relaţie.

---

[10] *Code of Professional Conduct: Code of Ethics for Student Teachers*, McGill University, Faculty of Education Montreal, Quebec, disponibil online la https://www.mcgill.ca/study/2018-2019/faculties /education/undergraduate/ ug_edu_code_professional_conduct_ethics_student_teachers.

[11] *The Code of Professional Conduct for Teachers published by the Teaching Council in accordance with section 7(2)(b) of the Teaching Council Act*, 2nd ed., 2012, Ireland, disponibil online la https://www.teachingcouncil.ie/en/Publications/Fitness-to-Teach/Code-of-Professional-Conduct-for-Teachers.pdf.

[12] *Code of Professional Conduct: Code of Ethics for Student Teachers*, McGill University, loc. cit.

- Respect pentru diversitatea culturală, politică, religioasă, sexuală, rasială, etnică, a statutului socio-economic şi de orice altă natură.
- Respect pentru diversitatea de opinii şi sugestii venite din partea studenţilor;
- Respect pentru confidenţialitate şi intimitate:
  - Respectă caracterul confidenţial al tuturor informaţiilor referitoare la studenţi şi la familiile acestora şi va împărtăşi aceste informaţii într-o manieră adecvată numai către acele persoane care sunt direct interesate de binele acestora şi care au legitimitatea necesară să solicite respectivele informaţii.
  - Respectă caracterul confidenţial al tuturor informaţiilor referitoare la întreg personalul academic şi auxiliar.
- Respect pentru tot ce înseamnă justiţie:
  - Recunoaşte şi respectă dreptul fiecărei persoane de a fi tratată cu corectitudine şi echitate şi importanţa evitării conflictelor de interese.
- Respect pentru siguranţa studenţilor:
  - Respectă dreptul studenţilor de a se aştepta ca profesorii lor să se angajeze numai în activităţi menite să le garanteze siguranţa fizică, psihologică şi emoţională.
- Respect pentru codul etic al universităţii din care fac parte şi pentru standardele profesionale în vigoare:
  - Respectă autoritatea, rolurile şi responsabilităţile ce-i revin şi este de acord să adere la responsabilităţile şi obligaţiile profesorilor aşa cum sunt ele prezentate în:
    - Legea Învăţământului,
    - documentele oficiale ale facultăţii şi universităţii din care face parte şi
    - parteneriatele cu alte instituţii de învăţământ sau alte entităţi publice sau private.
- Respect pentru libertate, democraţie, dreptul la libera exprimare.
- Respect pentru performanţa obţinută de studenţi, pentru efortul şi implicarea acestora.
- Respect pentru încrederea de care se bucură din partea studenţilor şi a părinţilor acestora.
- Respect şi echilibru în ceea ce priveşte potenţialele riscuri sau prejudicii şi beneficiile obţinute:
  - Recunoaşte că anumite activităţi potenţial dăunătoare (de exemplu, anumite tipuri de laboratoare sau activităţile de educaţie fizică) trebuie să fie realizate într-o manieră prudentă şi atent echilibrate cu beneficiile anticipate;
- Respect pentru pauzele pe care trebuie să le aibă studenţii în timpul cursurilor/seminariilor/laboratoarelor şi între acestea.

- Respect pentru timpul studenţilor:
  - o cu referire la ora de început a unui curs/seminar/laborator;
  - o cu referire la ora de sfârşit a unui curs/seminar/laborator;
  - o cu referire la timpul de răspuns pentru e-mailurile primite de la studenţi;
  - o cu referire la timpii de aşteptare pentru o întâlnire/şedinţă de lucru;
  - o cu referire la feedbackul acordat în urma unei solicitări de orice fel venite din partea studenţilor.
- Respect pentru spaţiile unde îşi desfăşoară activitatea şi pentru dotările acestora / logistica aferentă;
- Respect pentru membrii altor facultăţi, universităţi, entităţi publice de orice fel.
- Respect pentru reprezentanţii mediului de afaceri.
- Respect pentru membrii comunităţii din care face parte.
- Respect pentru mediul înconjurător.

8.4. Poziţionarea profesorului faţă de „micile atenţii"[13]

Profesorul nu trebuie să accepte:

- cadouri de valoare din partea studenţilor,
- anumite favoruri sau
- orice tip de compensaţii care ar putea influenţa sau care par să influenţeze deciziile sau acţiunile profesionale.

Comentariile care pot fi interpretate ca o eventuală solicitare de favoruri sau compensaţii, aluziile şi referirile la anumite posibilităţi de a implica studenţii în finanţarea anumitor proiecte sunt de asemenea interzise.

Sunt acceptate doar cadourile de valoare minimă/simbolică şi care sunt oferite în mod deschis, oficial şi transparent de către studenţi, părinţi sau alte persoane, ca semn de recunoaştere şi apreciere a activităţii unui profesor.

De asemenea, profesorul nu trebuie să solicite sau să impună studenţilor sau părinţilor acestora să achiziţioneze:

- anumite materiale sau echipamente necesare în activităţile sale didactice sau
- anumite tipuri de servicii care pot fi furnizate de către respectivul profesor.

---

[13] *Policy Manual, Code of Ethics; North Carolina Department of Public Instruction Code of Ethics for NC Educators*, loc. cit.

8.5. Câteva sugestii pentru profesori cu privire la promovarea unei atmosfere de integritate academică[14]

Este o obligaţie profesională a facultăţii de a se aştepta la un comportament integru din partea studenţilor şi de a raporta încălcările de integritate academică atunci când acestea apar. Sugestii pentru profesori în ceea ce priveşte promovarea unei atmosfere de integritate academică:

- Formularea unei declaraţii clare şi personale despre integritate. Oferirea de îndrumări cu privire la subiecte specifice şi relevante pentru clasa profesorului, cum ar fi limitele colaborării, aşteptări de la proiectele de grup, plagiatul etc.

Este de asemenea util să se facă referire şi să se includă un link către Ghidul Studentului în Etică şi Integritate Academică.

- Testarea cunoştinţelor studenţilor despre „Ghidul Studentului în Etică şi Integritate Academică".
- Utilizarea unei declaraţii de integritate – ori cea oficială, ori una proprie – pentru a fi folosită de studenţi atunci când predau diverse lucrări/teme/proiecte. Reamintind ocazional studenţilor despre motivul pentru care se foloseşte o declaraţie de integritate înaintea fiecărei sarcini de lucru, va împiedica transformarea acestui demers într-o activitate rutinieră şi lipsită de importanţă.
- Utilizarea testelor şi sarcinilor de lucru astfel încât să fie descurajate comportamentele neetice. De exemplu, furnizarea de versiuni diferite ale aceluiaşi test în săli cu mulţi studenţi (schimbând ordinea întrebărilor sau ordinea în care sunt prezentate răspunsurile în cadrul întrebărilor tip-grilă). Se recomandă de asemenea evitarea utilizării aceloraşi subiecte de examen sau sarcini de lucru de la un an la altul.
- Clarificarea aşteptărilor – pentru profesor şi pentru studenţii profesorului – referitor la sarcinile de lucru unde există risc de copiere sau colaborare între studenţi. Dacă se solicită rezolvarea unui exerciţiu în mediul online, unde există risc ridicat de copiere sau colaborare şi se ia în calcul acest lucru, atunci este mai bine să se prezinte deschis studenţilor faptul că profesorul este conştient de această posibilitate, pentru că altfel s-ar putea interpreta că într-o mică măsură copiatul este permis.
- Învăţarea utilizării instrumentelor facultăţii care permit identificarea gradului de plagiat dintr-un material furnizat de studenţi.
- Vigilenţă în timpul administrării testelor şi în timp ce se evaluează/corectează testele! Ghidul sau Codul de Etică şi Integritate Academică al

---

[14] *Faculty's Guide to Academic Integrity at The University of Oklahoma*, loc. cit.

Facultăţii permite studenţilor să raporteze în mod benevol încălcări ale eticii şi integrităţii de către alţi colegi de-ai lor.

Toate încălcările de integritate care sunt identificate trebuie raportate către comisia/departamentul de specialitate al universităţii.

În felul acesta se demonstrează obiectivitate, imparţialitate.

8.6. Acţiunile care se consideră drept o încălcare a integrităţii academice de către studenţi[15]

Potrivit Codului de Etică şi Integritate Academică al facultăţii, o încălcare a integrităţii academice este „orice act care alterează/impactează negativ evaluarea performanţelor sau a realizărilor academice ale unui student". Ghidul de Etică şi Integritate Academică al Studenţilor prezintă următoarele exemple în acest sens:

- trişarea la examene folosind telefoane mobile sau alte tipuri de dispozitive electronice,
- diferite însemnări/notiţe,
- colaborarea cu anumiţi colegi din apropiere/vecinătate,
- plagiat,
- colaborarea cu alte persoane în cadrul unor sarcini de lucru destinate realizării individuale etc.,
- orice altă metodă prin care se obţine un rezultat într-un mod nemeritat.

Acţiunile „neintenţionate" – de exemplu, plagiatul neintenţionat – sunt tot încălcări ale integrităţii academice în cazul în care, anterior, studentul a luat la cunoştinţă despre Ghidul/Codul de Etică şi Integritate Academică al facultăţii.

Profesorul are libertatea de a stabili propriul set de sancţiuni pentru încălcarea regulilor referitoare la activităţile din sala de clasă; o încălcare a acestor reguli va fi însă considerată o încălcare a integrităţii academice doar dacă alterează/impactează negativ evaluarea performanţelor sau a realizărilor academice ale studentului.

8.7. Investigarea posibilelor încălcări ale integrităţii academice în sala de clasă[16]

Un cadru didactic se poate în mod cert confrunta cu situaţii în care să existe suspiciunea de încălcare a integrităţii academice. Dacă se observă un comportament necorespunzător în cadrul unei activităţi în sala de clasă, de exemplu la un test aplicat studenţilor, propria rememorare a incidentului de către cadrul didactic va constitui o dovadă în cadrul unei posibile audieri.

---

15 *Ibidem.*
16 *Ibidem.*

Dacă un profesor primeşte o lucrare care arată suspect / care seamănă surprinzător de mult cu un conţinut cunoscut sau din anumite puncte de vedere nu este caracteristică pentru studentul deţinător, se pot face o serie de investigaţii solicitând studentului, de exemplu, să explice ideile din lucrare sau să prezinte şi să descrie paşii pe care i-a urmat în realizarea acesteia.

Dacă domeniul de aplicare al anchetei corespunzătoare este mai mare sau greu de definit – de exemplu, în cazul în care abaterile implică mai mulţi studenţi, computer hacking sau alte probleme diferite de cazurile tipice – este disponibilă asistenţă din partea facultăţii. Cadrele didactice pot solicita asistenţă contactând echipa de management al facultăţii. Ancheta va fi condusă în mod obişnuit de o comisie formată din reprezentanţi ai studenţilor şi reprezentanţi ai echipei de management al facultăţii iar anchetatorii vor păstra legătura cu cadrul didactic pe toată perioada anchetei.

8.8. Gestionarea unei situaţii în care se identifică o încălcare a integrităţii academice / o conduită academică necorespunzătoare la scară largă[17]

În cazuri rare, un cadru didactic poate concluziona, pe baza unor dovezi substanţiale, că „securitatea" unui test parţial sau final sau a oricărei alte sarcini de lucru pentru studenţi a fost grav compromisă, fără a fi însă capabil să identifice parţial sau în întregime încălcările de integritate academică produse.

În aceste cazuri, cadrul didactic, lucrând împreună cu departamentul din care face parte şi cu conducerea facultăţii, îşi rezervă autoritatea de a anula evaluarea/ activitatea respectivă şi de a reface evaluarea ţinând cont de alte criterii/materiale furnizate anterior sau de a organiza o altă evaluare/activitate care să se aplice tuturor studenţilor din grupa/seria respectivă. Atunci când se impune o astfel de acţiune, orice posibilă pierdere a studentului în materie de calificativ obţinut nu se consideră o penalizare-standard a studentului respectiv.

8.9. Motivele pentru care ar trebui raportată o încălcare a integrităţii academice / o conduită academică necorespunzătoare[18]

Posibile întrebări din partea cadrelor didactice:

- „De ce ar trebui să se preocupe un cadru didactic de studenţii care înşală/ au o conduită academică necorespunzătoare? Nu este eşecul în a învăţa, în sine, o formă de penalizare?"
- „Dacă am ales să identific încălcările de integritate academică, nu am şi autoritatea necesară să gestionez singur astfel de situaţii (fără a fi nevoie să apelez la un serviciu specializat)?"

---

[17] *Ibidem.*
[18] *Ibidem.*

- „Dacă raportez o încălcare de integritate, cum ştiu că Universitatea mă va susţine?"
- „Dacă raportez, de unde ştiu că un raport despre un mic incident nu va genera o situaţie care poate scăpa de sub control şi poate distruge astfel cariera unui student pentru totdeauna?"
- „Dacă raportez un astfel de incident, cum voi fi privit de către studenţi sau de către colegii mei?".

Raportarea unui incident/sesizarea unei încălcări a integrităţii academice îi ajută:

- pe colegii profesorului care a raportat incidentul,
- pe ceilalţi studenţi din clasă
- şi chiar şi pe studentul care este reclamat.

Integritatea academică nu este doar un detaliu al modului cum se realizează managementul unei grupe de studenţi: este o preocupare fundamentală pentru întreaga comunitate academică, formată din studenţi, cadre didactice şi personal auxiliar.

Atât cadrele didactice, cât şi studenţii pot raporta încălcări ale integrităţii academice, însă raportarea/sesizarea face parte din obligaţia profesională a membrilor corpului profesoral al facultăţii. Neraportarea acestor conduite academice necorespunzătoare înseamnă o ignorare a acestei obligaţii şi conduce la o inechitate faţă de studenţii care:

- respectă regulamentele,
- sunt oneşti
- şi au o conduită academică corespunzătoare.

Un student care a făcut o alegere greşită poate, de asemenea, să beneficieze de cursurile de conştientizare a integrităţii academice şi a plagiatului, care pot fi solicitate în cazul lui – dar numai dacă incidentul este raportat.

Raportarea/sesizarea garantează că studentul va avea parte de o investigaţie corectă şi că răspunsul profesorului nu va fi pus la îndoială ca fiind nedrept sau nefondat.

Raportarea nu are ca rezultat o abordare unică, general valabilă: sistemul de integritate academică încearcă să răspundă nevoilor pe care le au facultăţile şi studenţii. Un incident minor care nu are nevoie de un răspuns oficial/instituţional poate fi raportat doar ca un avertisment dat studentului respectiv.

Raportarea tuturor incidentelor garantează că viitoarele încălcări ale integrităţii academice în clasa/grupa profesorului care a raportat incidentul sau a colegilor săi nu vor fi tratate ca prima abatere de la regulamente. Dimpotrivă, gestionarea unui incident pe cont propriu fără a-l raporta înseamnă că se doreşte trecerea sa cu vederea şi ascunderea adevărului.

8.10. Modalitatea de raportare a unui incident[19]

Formularul de raportare a conduitelor academice necorespunzătoare este disponibil la Secretariatul fiecărui departament. Toate formularele sunt trimise apoi către conducerea/echipa de management a facultăţii.

Pentru a finaliza raportul/sesizarea, este util ca profesorul care raportează să includă toate documentele relevante pentru susţinerea sau explicarea acestuia, de exemplu dovadă de plagiat, însemnări/notiţe confiscate sau fotografiate, foaie de examen, document modificat, foaie de prezenţă etc. Trebuie incluse, de asemenea, fişa disciplinei şi menţiuni cu referire la ponderea respectivei testări/evaluări în evaluarea finală aferentă disciplinei. De asemenea, este de ajutor să fie inclusă şi orice comunicare pe care cadrul didactic a avut-o cu studentul.

Dacă respectiva conduită academică necorespunzătoare a fost sesizată şi de o terţă parte, de exemplu un asistent, un alt student etc., numele acestor persoane ar trebui incluse în raport.

8.11. Diferenţa dintre un avertisment şi un raport / o sesizare de încălcare a integrităţii academice[20]

Cele mai multe acte de conduită academică necorespunzătoare ar trebui pur şi simplu să fie raportate drept încălcări ale integrităţii academice. Din punct de vedere procedural, un raport are ca rezultat notificarea formală a studentului de către conducerea facultăţii, urmată apoi de o serie de proceduri pentru a se asigura un proces de investigare corect, aşa cum se explică mai jos.

Din punct de vedere administrativ, un raport de încălcare permite întreaga gamă de consecinţe corespunzătoare. O recunoaştere a responsabilităţii şi autorităţii profesorului permite acestuia să dea orice penalizare pe care o consideră adecvată, până la nota minimă iar studentul va suporta consecinţele care decurg de aici.

Consecinţa instituţională poate fi sub diverse forme:

- opţiuni de remediere – de exemplu un curs de conştientizare a plagiatului sau un curs despre integritatea academică sau
- alte opţiuni disciplinare precum suspendarea/restanţa la respectiva disciplină sau chiar ambele variante/opţiuni.

Spre deosebire de un raport standard de sesizare a unei încălcări a integrităţii academice, un „avertisment" este doar un avertisment. Din punct de vedere procedural, un avertisment reprezintă doar raportarea incidentului şi faptul că studentul a fost avertizat. Nu va fi nimic de investigat sau de evaluat decât dacă studentul alege să conteste respectivul avertisment. Din punct de vedere admi-

[19] *Ibidem.*
[20] *Ibidem.*

nistrativ, avertismentul permite doar o sancţiune minimă şi creează o înregistrare a incidentului în cazul în care ar apărea pe viitor un incident similar, însă exclude orice altă consecinţă instituţională şi nu va fi raportat în afara universităţii.

Avertismentele nu sunt dezvăluite sau luate în considerare în determinarea eligibilităţii pentru obţinerea unei burse, pentru aderarea la diferite societăţi/grupuri academice sau pentru absolvirea cu anumite calificative. Astfel, avertismentele sunt recomandate numai pentru abateri minore care implică fie un moment limitat de panică, fie o confuzie reală cu privire la anumite reguli.

Avertismentele nu sunt, cu siguranţă, potrivite în mod automat pentru oricare tip de primă abatere de la regulamente şi nici pentru majoritatea activităţilor care se întind pe durata întregului semestru sau pentru examenele finale sau lucrările de diplomă. Un student ar trebui, de regulă, să nu primească mai mult de un avertisment pe întreaga durată a studiilor sale.

8.12. Motivele pentru care ar trebui raportat avertismentul dat unui student[21]

Ca şi în cazul rapoartelor standard de încălcare a integrităţii academice, faptul că un profesor a raportat avertismentele reprezintă o dovadă a faptului că a respectat procedurile instituţiei din care face parte şi că orice sancţiune rezultată a fost administrată conform regulamentelor iar studentul a obţinut acum o „a doua şansă".

8.13. Paşii de după raportarea unui incident de încălcare a integrităţii academice de către un student[22]

Sistemul de integritate al unei facultăţi îşi propune să minimizeze complicaţiile procedurale şi confruntarea adversară, menţinând în acelaşi timp standardele corectitudinii şi investigaţiilor corecte.

Odată ce un profesor a depus raportul, acesta se va regăsi în carbon-copy la majoritatea mesajelor de corespondenţă, însă dacă acesta doreşte, poate oricând să adreseze întrebări sau să verifice stadiul investigaţiilor la persoanele care se ocupă de caz.

Mesajul de notificare a studentului se va trimite prin e-mail, de obicei la câteva zile după primirea raportului.

Ulterior va avea loc o întâlnire cu un reprezentant al facultăţii. La acea întâlnire, studentul alege dacă să-şi asume responsabilitatea incidentului aşa cum a fost raportat sau să solicite o investigaţie în acest sens. În cazul în care studentul îşi

---

[21] *Ibidem*.
[22] *Ibidem*.

asumă răspunderea, i se va solicita profesorului tipul de sancţiune pe care acesta îl consideră potrivit pentru gravitatea incidentului.

Odată ce ancheta este completă, cazul va fi programat pentru o audiere în faţa unui grup de studenţi şi cadre didactice, cu excepţia cazului în care raportul de investigaţie constată că dovezile disponibile nu sunt suficiente pentru a susţine cazul sau, dimpotrivă, îl conving pe student să-şi asume responsabilitatea.

În calitate de reclamant al incidentului, profesorul va fi responsabil în a furniza amintirile şi impresiile sale anchetatorilor şi grupului de audiere, dar nu va avea rol de procuror. În faza de audiere, există mai degrabă un model de „anchetă” decât un model standard / specific instanţelor civile şi penale. În termen de câteva zile de la audiere, profesorul reclamant va fi informat despre rezultatul audierii, la fel ca şi studentul în cauză. Dacă studentul este găsit responsabil, profesorul va trebui să stabilească tipul de sancţiune. Nu există nicio interdicţie de a discuta incidentul cu studentul fie înainte, fie după ce profesorul a depus raportul.

Studenţii au dreptul la prezumţia de nevinovăţie. Studentul ar trebui să poată continua să frecventeze cursul în timp ce cazul este în aşteptare, chiar şi atunci când tipul de sancţiune va fi nota minimă.

Dacă semestrul se încheie în timp ce cazul este încă în aşteptare, profesorul va trebui să raporteze nota finală ca fiind 5 – notă temporară, neutră care va trebui să se transforme într-o notă finală după încheierea cazului.

8.14. Factorii care stabilesc penalizarea/sancţionarea instituţională adecvată[23]

Printre factorii luaţi în considerare se numără şi următorii:

- Nivelul de intenţie,
- Ponderea evaluării în evaluarea finală aferentă disciplinei,
- Clasificarea studenţilor (an de debut, an terminal) şi
- Răspunsul studentului după incident,
- Istoricul studentului în materie de alte abateri de la regulamentele şi standardele facultăţii/universităţii.

Decizia profesorului privind tipul de sancţiune este, de asemenea, importantă pentru rezoluţia finală a cazului.

8.15. Modalitatea de stabilire a tipului de sancţiune[24]

Cadrele didactice sunt responsabile pentru stabilirea tipului de sancţiune. Aşa cum s-a menţionat mai sus, această sancţiune nu poate fi impusă până când

[23] *Ibidem.*
[24] *Ibidem.*

studentul nu este găsit responsabil pentru încălcarea Ghidului/Codului de Etică şi Integritate Academică – fie prin faptul că a fost găsit responsabil de către o comisie de audiere, fie pentru că nu a răspuns în termenul limită.

În cazul unui avertisment, nu va exista un tip de sancţiune. Pentru un raport de încălcare a integrităţii academice însă, pedeapsa poate fi anularea examenului şi alocarea unei restanţe pentru disciplina respectivă. În plus, se poate oferi studenţilor o sumă rezonabilă de lucrări suplimentare pentru a se evita astfel penalizarea la nota finală.

Aplicaţii

1. Daţi exemple de dileme etice care pot apărea în relaţia profesor-student.
2. Care consideraţi că sunt cele mai grave încălcări ale eticii şi integrităţii academice de către studenţi, în cazul unui examen?
   Dar în cazul unui proiect individual sau al unui proiect de echipă?
3. Care consideraţi că sunt cele mai grave încălcări ale eticii şi integrităţii academice de către profesori?
4. Care credeţi că sunt cele mai frecvente încălcări ale eticii şi integrităţii academice de către studenţi?
5. Care credeţi că sunt cele mai frecvente încălcări ale eticii şi integrităţii academice de către profesori?
6. Care sunt problemele de etică pe care le putem identifica în relaţia dintre doi profesori?
7. Care sunt elementele care pot îngreuna capacitatea unui profesor de a identifica o conduită academică necorespunzătoare în cazul unui student?
8. Care sunt elementele care pot îngreuna capacitatea unui profesor de a identifica o conduită academică necorespunzătoare în cazul unui alt coleg profesor?
9. Care sunt elementele care pot îngreuna capacitatea unui profesor de a identifica o conduită academică necorespunzătoare în cazul propriei persoane?
10. Identificaţi măsuri pe care le poate lua un profesor pentru promovarea unei atmosfere de integritate academică la grupele sale de studenţi.
11. Identificaţi măsuri pe care le poate lua un student pentru promovarea unei atmosfere de integritate academică în cadrul grupei din care face parte.
12. Care sunt implicaţiile pe termen lung ale unei conduite academice necorespunzătoare în cazul unui profesor?
13. Care sunt implicaţiile pe termen lung ale unei conduite academice necorespunzătoare în cazul unui student?
14. Care este rolul unui Ghid/Cod de Etică şi Integritate Academică şi al respectării principiilor acestuia în evaluarea unei universităţi de către studenţi şi părinţii lor?
15. Care este nivelul de detaliere şi exemplificare pe care ar trebui să-l aibă Ghidul Studentului / Ghidul Profesorului în Etică şi Integritate Academică?

Bibliografie

1. *Faculty's Guide to Academic Integrity at The University of Oklahoma*, Norman, Oklahoma, disponibil online la http://www.ou.edu/integrity/faculty.
2. *The Ethics Code of London School of Economics and Political Science (LSE)*, 2014, London, disponibil online la http://www.lse.ac.uk/intranet/LSEServices/ethics/14-0882-Ethics-Code-Branding-booklet-links-final.pdf.
3. *Code of Professional Conduct: Code of Ethics for Student Teachers*, McGill University, Faculty of Education Montreal, Quebec, disponibil online la https://www.mcgill.ca/study/ 2018-2019/faculties/education/undergraduate/. ug_edu_code_professional_conduct_ethics_student_teachers.
4. *Policy Manual, Code of Ethics; North Carolina Department of Public Instruction Code of Ethics for NC Educators*, Illinois Institute of Technology; North Carolina State Board of Education, Chicago, disponibil online la http://www.ncpublicschools.org/docs/effectiveness-model/ncees/standards/code-of-ethics.pdf.
5. *New York State Professional Standards and Practices Board for Teaching and the New York State Education Department: Code of Ethics for Educators*, New York, disponibil online la http://www.highered.nysed.gov/tcert/resteachers/codeofethics.html.
6. *The Code of Professional Conduct for Teachers published by the Teaching Council in accordance with section 7(2)(b) of the Teaching Council Act*, 2nd Edition 2012, Ireland, disponibil online la https://www.teachingcouncil.ie/en/Publications/Fitness-to-Teach/Code-of-Professional-Conduct-for-Teachers.pdf.
7. *The Minnesota Code of Ethics for Teachers*, University of Minnesota, Minneapolis, disponibil online la https://academics.cehd.umn.edu/teaching-handbook/minnesota-code-of-ethics-for-teachers/.

9. Necesitatea ghidării şi motivării comportamentelor legate de etică şi integritate academică

Lect.univ.dr. CĂTĂLIN IOAN CLIPA
Asist.univ.dr. SEBASTIAN URIEŞI

Comportamentele etice sunt acele acţiuni compatibile cu ceea ce societatea şi indivizii consideră că este bine. Binele rămâne însă relativ şi în unele situaţii dificil de recunoscut sau de respectat, ceea ce s-a dovedit în urma cercetărilor realizate[1]. Una din concluziile cercetărilor apreciază că moralitatea este dinamică şi maleabilă[2] şi nu este o însuşire stabilă a indivizilor. De aceea aceştia nu se comportă în acelaşi fel în situaţii diferite, chiar şi atunci când ei valorizează moralitatea sau când percep ideea de a fi o persoană etică ca parte din concepţia de sine. O a doua concluzie este aceea că cele mai multe comportamente neetice observabile în societate sunt rezultate ale unor indivizi care, deşi consideră moralitatea ca fiind importantă şi doresc să fie văzuţi ca persoane etice, eşuează de cele mai multe ori în a rezista tentaţiei de a se comporta neetic sau chiar au probleme în a recunoaşte aspectele etice în deciziile care stau la baza acţiunilor lor. Figura 9.1 arată relaţia dintre conştientizarea eticii, judecata etică şi comportamentul etic, respectiv apariţia comportamentului neetic intenţionat sau neintenţionat.

Pentru a direcţiona şi încuraja comportamentul etic al membrilor comunităţii academice şi a creşte nivelul de conştientizare în ceea ce priveşte consecinţele comportamentului neetic universităţile sunt orientate spre crearea unui sistem coeziv de valori, principii, practici, ghiduri şi proceduri care să guverneze etica şi integritatea academică şi să ajute la consolidarea comportamentului etic în societate.

Ghidul creat de universitate, adresat studenţilor, are în primul rând rolul de a-i informa despre aspectele legate de etică şi integritate academică, de a crea conştientizare şi a oferi sprijin în realizarea judecăţilor etice. Un al doilea obiectiv este legat de oferirea unor detalii despre consecinţele comportamentului neetic.

---

[1] Bazerman, M.H., Gino, F. "Behavioral Ethics: Toward a Deeper Understanding of Moral Judgment and Dishonesty", vol. 8, no. 1, 2012, pp. 85-104.

[2] Monin, B., Jordan, A.H., *The dynamic moral self: a social psychological perspective*. În Narvaez, D, Lapsley, D. (eds.), *Personality, Identity, and Character: Explorations in Moral Psychology*, Cambridge University Press, Cambridge, 2009, pp. 341-354.

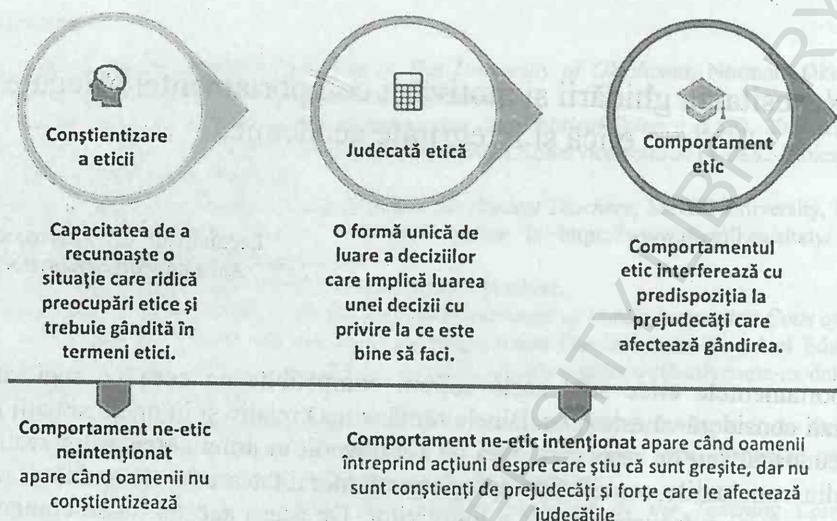


Figura 9.1. Surse ale comportamentului etic şi neetic
Sursa: Elaborare proprie după Gino, Francesca, "Understanding ordinary unethical behavior: why people who value morality act immorally", *Current Opinion in Behavioral Sciences*, vol. 3, 2015, pp. 107-111.

9.1. Conţinutul ghidului studentului pentru etică şi integritate academică

În paginile următoare se prezintă o structură generală a ghidului studenţilor pentru etică şi integritate academică. Acest ghid poate fi adaptat în funcţie de nevoile universităţii sau facultăţii pentru a reflecta situaţiile specifice domeniului de studii. Ghidul este compus din trei secţiuni, fiecare având obiective specifice în crearea unei culturi academice care încurajează integritatea şi comportamentul etic al studenţilor, după cum se poate observa în Figura 9.2.

Secţiunea *Importanţa eticii şi integrităţii academice* oferă clarificări asupra conceptelor, poziţiei şi rolului universităţii în crearea şi consolidarea comportamentelor etice.

Secţiunea *Delimitarea abaterilor* prezintă principalele aspecte de care studenţii trebuie să ţină seama în activitatea lor şi oferă sprijin în identificarea aspectelor neetice.

Secţiunea *Procesul de integritate academică* oferă informaţii legate de procesele şi procedurile pe care universitatea le întreprinde în cazul abaterilor de la etica şi integritatea academică.

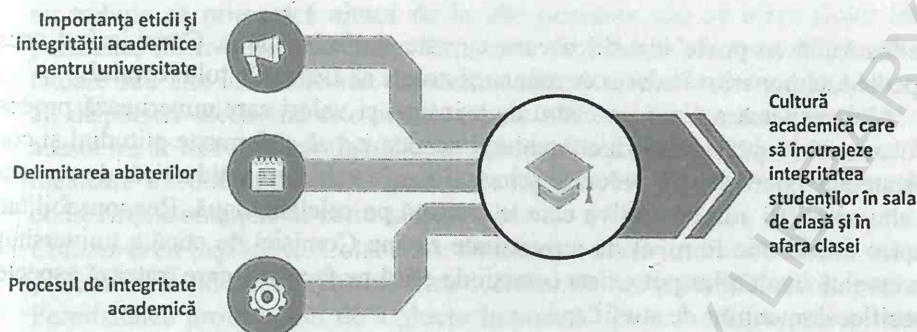


Figura 9.2. Componentele ghidului studentului pentru etică şi integritate academică
Sursa: Elaborare proprie

Un astfel de ghid nu îşi atinge scopul decât atunci când influenţează atitudinile şi comportamentele şi beneficiarii lui îl văd ca un instrument util pentru ei. Prin urmare modalitatea în care informaţia din ghid va ajunge să fie internalizată de către studenţi constituie un aspect important de luat în considerare. Ghidul poate fi disponibil într-o variantă tipărită şi online, pe pagina de web a universităţii, respectiv a facultăţilor. Pe baza ghidului pot fi realizate scurte prezentări video care să accentueze aspectele importante, în acord cu situaţiile care se doresc a fi îmbunătăţite în ceea ce priveşte atitudinile şi comportamentele studenţilor. Aceste prezentări pot fi transmise în mediile de comunicare preferate de studenţi, considerând faptul că preferinţele acestora de a primi informaţie se schimbă de la o generaţie la alta. De asemenea, în timpul orelor de tutorat, tutorii pot aborda împreună cu studenţii subiecte care ţin de aspectele etice şi de integritate academică la nivelul grupului.

9.2. Introducere

Etica şi integritatea academică înseamnă onestitate şi responsabilitate în procesul educaţional la nivelul universităţii. Sarcinile de lucru pe care studenţii le primesc au rolul de a-i ajuta să înveţe şi notele arată măsura în care au fost atinse obiectivele de învăţare. De aceea toată munca şi rezultatele acesteia, respectiv toate notele ar trebui să rezulte din efortul propriu şi înţelegerea materiei de către fiecare student.

9.3. Definirea eticii şi integrităţii academice

Integritatea academică înseamnă onestitate şi responsabilitate în procesul educaţional. Toate sarcinile de muncă şi proiectele pe care studenţii le au de realizat au obiective legate de învăţare şi ajutor în învăţare. Notele pe care studentul le primeşte reflectă în ce măsură obiectivele de învăţare au fost atinse şi cu ajutorul

feedbackului se poate identifica ceea ce este de îmbunătăţit. Considerând aceste aspecte este imperios necesar ca munca şi notele să fie rezultatul efortului.

Universitatea a creat un cadru de principii şi valori care guvernează procesul educaţional şi ajută membrii comunităţii academice să-şi formeze atitudini şi comportamente etice. Aceste valori şi principii susţin activitatea didactică, de cercetare şi alte activităţi administrative care le sprijină pe celelalte două. Responsabilitatea pentru cadrul etic la nivel de universitate revine Comisiei de etică a universităţii. La nivelul facultăţilor pot exista comisii de etică pe facultate care tratează aspectele specifice domeniilor de studii.

9.4. Importanţa eticii şi integrităţii academice pentru universitate

Reputaţia dată de integritate este nepreţuită, mai ales în contextul multiplelor scandaluri legate de lipsa acesteia. De-a lungul anilor universităţile au depus efort pentru a construi o reputaţie de care să fie mândri toţi cei implicaţi: studenţi, profesori, angajaţi, absolvenţi şi comunitate. Această reputaţie dată de integritate poate fi distrusă foarte uşor, de aceea fiecare student trebuie să înţeleagă importanţa eticii şi integrităţii atât pe plan personal, cât şi profesional.

9.5. Orientarea universităţii către etica şi integritatea academică

Codul de etică şi deontologie profesională inclus în carta universităţii oferă comunităţii academice o formalizare a regulilor şi normelor care asigură faptul că acţiunile tuturor membrilor sunt în conformitate cu misiunea şi valorile instituţionale declarate. Organismul responsabil este Comisia de etică de la nivelul universităţii şi comisiile de la nivelul fiecărei facultăţi. Îndatoririle oficiale ale Comisiei de etică includ audierile şi investigaţiile legate de abaterile de la conduita academică, analiza cazurilor de abateri de la conduită şi recomandarea sancţiunilor, urmărirea respectării codului de etică şi oferirea de sprijin în educaţia legată de etică şi integritate academică.

9.6. Definirea şi delimitarea abaterilor de la etica şi conduita academică

Abaterile de la etica şi conduita academică reprezintă orice acţiune care afectează evaluarea performanţei şi realizărilor studenţilor. Abaterile apar ori de câte ori acţiunile unui student sau omisiunile au un asemenea efect nepotrivit şi când studentul ştie sau ar fi rezonabil să ştie că un asemenea act constituie abatere. Nu există scuze pentru abaterile de la etica şi conduita academică. Mai jos sunt redate câteva exemple de abateri:

- *Copiatul sau utilizarea materialelor neacceptate la examene sau alte sarcini de muncă.* Cu excepţia cazului în care profesorul specifică altfel, toate examenele şi alte sarcini trebuie să fie realizate numai de student, fără vreun ajutor inadecvat de orice fel. În ceea ce priveşte testele şi examenele, studenţii

nu trebuie să primească ajutor de la alte persoane sau să ofere ajutor altor persoane; nu trebuie consultate cărţi, note de curs, telefoane mobile, calculatoare sau alte materiale sau dispozitive de orice fel. Dacă un calculator sau alt dispozitiv electronic este permis pentru a fi utilizat la calcule matematice, acesta nu ar trebui să conţină alte informaţii. Chiar şi atunci când nu rezultă o încălcare a Codului de etică, încălcările regulilor de curs pot avea ca rezultat consecinţele anunţate de către cadrul didactic.

- *Colaborarea improprie.* Colaborare înseamnă a lucra împreună. Multe cursuri şi seminarii subliniază posibilitatea lucrului cu un partener sau în grupuri. Permisiunea profesorului de a „lucra împreună" pe o temă, un proiect sau o lucrare nu este permisiunea de a încălca regulile integrităţii prin a prelua răspunsurile de la altcineva sau prin a prezenta munca unui alt student ca fiind a ta. Cu excepţia cazului în care profesorul specifică altfel, toate lucrările depuse pentru evaluare vor fi produsul înţelegerii proprii a studentului şi vor fi exprimate în cuvintele sale, calculele sale, codul de calculator realizat de acesta etc. Atunci când lucrarea unui student este identică sau foarte similară cu a altcuiva acolo unde ar fi de aşteptat variaţii individuale de exprimare, este rezonabil ca profesorul să concluzioneze că au avut loc abateri academice.
- *Abateri academice în cursurile online.* Sarcinile de muncă online sunt supuse aceloraşi standarde de etică şi integritate aplicabile cursurilor şi seminariilor în sala de clasă. Copiatul de la alţii sau din diferite surse în cadrul unui test online, sarcină de lucru sau examen este considerat fraudă.
- *Prezentarea aceleiaşi lucrări (proiect, temă) la mai multe cursuri/seminarii.* Trimiterea aceleiaşi lucrări sau proiect pentru un al doilea curs/seminar contravine ideii că fiecare sarcină ajută la învăţare şi la dezvoltarea studentului. Cu excepţia cazului în care al doilea profesor o permite în mod expres, depunerea unei lucrări / a unui proiect deja depuse pentru un alt curs/seminar este o formă de abatere academică. Acest lucru este, de asemenea, cunoscut sub numele de autoplagiat sau de muncă reciclată.
- *Crearea, falsificarea şi alterarea documentelor, utilizarea informaţiilor false şi minciunilor pentru a obţine avantaje academice.* Este greşit să minţi un profesor pentru a absenta sau a motiva o absenţă, pentru a obţine o extindere a unui termen limită, a amâna un test sau a obţine admiterea la un anumit curs, bursă sau eveniment. Este greşit să falsifici semnătura unui profesor pentru a obţine avantaje academice. Este greşit să falsifici transcrieri ale documentelor de studii sau documente de studii. Este greşit să falsifici date dintr-un proiect sau să plasezi citate şi surse bibliografice false într-o lucrare. Persoana care minte pentru a scăpa dintr-o situaţie dificilă simte că nu este nimic personal în aceasta, însă cealaltă persoană, care este minţită, are altfel de sentimente. Toate aceste acţiuni distrug integritatea instituţiei şi diminuează încrederea reciprocă dintre toţi membrii comunităţii academice.

- *Oferirea de ajutor altora în săvârşirea abaterilor academice.* Ajutând pe altcineva să trişeze, de exemplu făcând munca lor pentru ei, este o încălcare a eticii şi integrităţii academice. Acelaşi lucru se întâmplă când oferi cuiva o lucrare, proiect sau temă sau orice altă formă de ajutor, despre care ştii sau ar trebui să ştii, în mod rezonabil, că celălalt student îl va folosi pentru a frauda.
- *Încercarea de a comite abateri academice.* Încercarea de a copia sau trişa este abatere, chiar dacă este descoperită înainte de a fi finalizată. De exemplu posesia unor fiţuici, note de curs sau cărţi la un examen este o abatere, chiar dacă nu au fost încă utilizate. A cere ajutorul altora pentru a copia sau a rezolva subiectele este tot o abatere, chiar dacă nimeni nu răspunde şi în cele din urmă nu se întâmplă nimic.
- *Distrugerea proprietăţii, accesul neautorizat în sistemele informatice etc.* Furtul sau distrugerea rezultatelor muncii altor studenţi pentru a obţine avantaje pentru sine este o abatere de la etica şi integritatea academică. Acelaşi lucru este valabil şi atunci când se accesează sau se încearcă accesul neautorizat la birourile şi calculatoarele facultăţii, conturile de e-mail sau sistemele de management al notelor şi cursurilor pentru a modifica note, a accesa subiecte şi teste şi a obţine avantaje necorespunzătoare.
- *Intimidarea şi amestecul în funcţionarea proceselor de etică şi integritate academică.* Intervenţia în buna funcţionare a codului de etică constituie de asemenea o încălcare a acestuia. De exemplu, este o încălcare a acestuia ameninţarea sau oferirea de mită cuiva pentru a determina acea persoană să nu raporteze abateri sau să nu depună mărturie într-o audiere legată de etică şi integritate academică. Constituie încălcare a codului intervenţia într-o investigaţie a comisiei de etică sau a minţi un anchetator sau altă persoană autorizată. O dată cu finalizarea unei anchete, dacă există represalii asupra cuiva care a denunţat sau a participat la anchetă, acestea vor fi tratate conform codului de etică.
- *Plagiatul.* În esenţă, nu există nici o sarcină la nivel de studii superioare, care să poată fi finalizată în mod satisfăcător prin copiere. Obligaţia fundamentală a universităţii legată de lucrările scrise este aceea ca toate sarcinile care au rezultate scrise să arate înţelegerea proprie a studentului în cuvintele proprii ale acestuia. Aceasta înseamnă că toate sarcinile care au ca rezultat lucrări scrise, în clasă sau în afara clasei, în schiţă sau fază finală, sunt presupuse a fi compuse în întregime din cuvinte generate (nu pur şi simplu găsite) de către student, cu excepţia cazurilor în care cuvintele scrise de altcineva sunt marcate ca atare. Includerea cuvintelor altor persoane în lucrare este utilă atunci când acest lucru este făcut sincer şi corect. Când nu este aşa, este plagiat. Plagiatul este cea mai comună formă de abatere academică. Studenţii sunt încurajaţi să-şi testeze abilităţile în evitarea plagiatului, studiind ghidurile puse la dispoziţie de fiecare facultate şi specializare. În cadrul comunităţii academice se aplică următoarele reguli:

- *Este plagiat copierea cuvintelor şi prezentarea lor ca fiind creaţia ta.* A copia o parte sau toată lucrarea/proiectul de pe internet, dintr-o carte sau dintr-o altă sursă, fără a indica în nici un fel că acele cuvinte sunt ale altcuiva este cea mai gravă formă a plagiatului. Pentru a evita această formă de plagiat, autorul trebuie să pună materialul citat între ghilimele şi să utilizeze o formă acceptată de citare pentru a indica unde vin cuvintele.
- *Este considerat plagiat copierea cuvintelor, chiar dacă se oferă sursa, dacă autorul nu arată că acele cuvinte copiate constituie o citare directă.* Simpla indicare a sursei într-o notă de subsol sau în bibliografie nu este suficientă. Trebuie indicat, de asemenea, că respectivele cuvinte în sine sunt citate de la altcineva. Pentru a evita această formă de plagiat, puneţi toate cuvintele citate în ghilimele sau utilizaţi semne de punctuaţie echivalente.
- *Este plagiat copierea cuvintelor şi apoi aducerea unor mici modificări, chiar dacă se oferă sursa.* Exprimarea ideilor altcuiva folosind propriile cuvinte fără o citare directă se numeşte parafrazare. Parafrazarea este acceptată atunci când se citează sursa şi este clar că noua exprimare îţi aparţine. Atunci când exprimarea rămâne substanţial similară cu sursa ca întreg sau ca parte, avem de-a face cu plagiat. Chiar dacă este posibil ca profesorii să nu interzică specific acest fapt, scrierea unei lucrări prin copierea cuvintelor şi modificarea acestora încalcă normele universităţii şi poate deveni uşor o abatere academică. Pentru a fi considerată ca fiind proprie lucrarea trebuie să fie semnificativ diferită de sursele bibliografice astfel încât un cititor rezonabil să o considere ca fiind o nouă lucrare. Dacă lucrarea este semnificativ similară cu a altcuiva, acolo unde sunt de aşteptat diferenţe individuale, se consideră plagiat.
- *Este plagiat prezentarea ideilor altcuiva folosind propriile cuvinte.* Pentru a evita acest tip de plagiat este indicat să se citeze sursa sau sursele bibliografice.
- *Regulile împotriva plagiatului se aplică tuturor cerinţelor academice.* Sunt subiect ale acestor reguli toate testele şi examinările, secţiunile legate de documentarea teoretică a lucrărilor de orice fel şi orice alte sarcini de muncă. Nu există nici o sarcină la nivel academic care să fie îndeplinită prin copiere.

9.7. Raportarea de către studenţi a abaterilor de la etica şi conduita academică

Etica şi integritatea sunt importante pentru toţi cei implicaţi în procesul educaţional, nu doar pentru cadrele didactice. Prin urmare, sistemul de etică şi integritate al universităţii permite oricui să raporteze situaţiile de încălcare a eticii şi integrităţii. Oricine observă o astfel de încălcare sau o posibilă încălcare poate contacta Comisia de etică pentru a supune analizei situaţia în cauză.

9.8. Situaţia în care un student este subiectul unei raportări de abatere de la etica şi conduita academică

Referatele privind abaterile de la etica şi integritatea academică se împart în două categorii: de admonestare (avertizare) şi de încălcare completă.

- O „avertizare" este, în esenţă, un avertisment al profesorului care poate avea ca rezultat doar o reducere a notei pentru sarcina sau sarcinile de muncă în cauză, fără a fi extinsă şi asupra altor componente din evaluarea studentului. Nu există sancţiuni universitare privind avertismentele. O primă infracţiune nu este tratată automat cu o avertizare. Avertismentele se referă numai la infracţiuni mai mici şi nu sunt potrivite pentru abateri academice grave, inclusiv, dar fără a se limita la, examene sau teste parţiale şi/sau semestriale, proiecte semestriale sau lucrări de finalizare a studiilor, cum ar fi lucrări de licenţă sau disertaţie sau examene de licenţă. În mod obişnuit, nici un student nu ar trebui să primească mai mult de o avertizare. Dacă un student a primit în prealabil o avertizare şi o a doua avertizare este raportată sau dacă abaterea este suficient de gravă pentru a fi tratată ca o încălcare completă, Comisia de etică are autoritatea de a creşte avertismentele la încălcări complete. Avertismentele nu sunt considerate premise pentru abateri academice. Cu toate acestea, în orice proces privind analiza unor abateri academice ulterioare, avertismentul va putea proba faptul că studentul era familiarizat cu standardele de integritate academică.
- O încălcare completă a eticii şi integrităţii academice, cunoscută formal ca „acuzaţie", poate avea ca rezultat atât o pedeapsă în privinţa notei, cât şi o sancţiune universitară. După ce a fost notificat despre o încălcare raportată, studentul va fi obligat să se întâlnească cu Comisia de etică. În cadrul acestei întâlniri, Comisia de etică va explica studentului drepturile şi obligaţiile sale în acest demers, va prezenta ceea ce a fost raportat, va răspunde oricăror întrebări pe care studentul le poate adresa şi, dacă studentul admite încălcarea raportată, va stabili sancţiunea. Indiferent de sancţiunea stabilită, toate încălcările devin o parte a dosarului educaţional al studentului.

Fiecare student care este subiectul unui referat de avertisment sau încălcare completă va primi o notificare de la Comisia de etică prin e-mail şi pe hârtie. Dacă unui student i se face referat pentru o încălcare completă, acesta trebuie să se prezinte la întâlnirea cu Comisia de etică în termenul stabilit, la o dată fixată de comun acord. Dacă acest lucru nu se întâmplă, studentul va renunţa la dreptul la o investigaţie, la o audiere şi la un apel şi poate risca suspendarea sau exmatricularea din universitate. Studenţii incriminaţi care urmează să devină absolvenţi nu pot absolvi până când nu se soluţionează cazul de integritate. Referatele privind încălcarea eticii şi integrităţii universitare primite după absolvire fac obiectul aceloraşi proceduri prevăzute pentru studenţii actuali.

9.9. Recunoaşterea faptelor dintr-un referat de abatere de la etica şi integritatea academică

Asumarea responsabilităţii pentru propriile acţiuni arată maturitate şi integritate. Acceptarea responsabilităţii este unul dintre factorii luaţi în considerare în stabilirea sancţiunii potrivite situaţiei. Toată lumea face greşeli; contează ceea ce faci după aceste greşeli.

9.10. Contestarea unui referat de abatere de la etica şi integritatea academică

Studenţii au dreptul de a contesta toate referatele de avertisment şi de încălcare. Primul pas în contestare este acela de a solicita o investigaţie. Studentul poate solicita un consilier în acest sens.

Investigaţii

Fiecare student subiect al unui referat privind abateri de la etica şi integritatea academică are dreptul la o investigaţie condusă de Comisia de etică. De asemenea investigaţiile pot fi solicitate de profesori sau de Comisia de etică. Scopul investigaţiei este de a strânge dovezi cu privire la referat. Pe parcursul investigaţiei nota studentului va rămâne provizorie până când cazul va fi rezolvat. În urma investigaţiei, anchetatorii elaborează un raport scris conţinând concluziile lor cu privire la existenţa sau nu a unor dovezi suficiente pentru a proceda la o audiere. Dacă investigatorii consideră că nu există dovezi suficiente, cazul va fi respins. Dacă se găsesc dovezi suficiente, studentul poate alege să se procedeze la o audiere. Pentru investigaţii universitatea poate să elaboreze o procedură detaliată.

Audieri

Dacă ancheta găseşte dovezi suficiente pentru a susţine referatul, studentul poate solicita o audiere. Grupul de audiere este alcătuit din Comisia de etică de la nivelul facultăţii. În fiecare audiere, studenţii au dreptul la prezumţia de nevinovăţie. Răspunderea pentru abateri trebuie să fie stabilită prin dovezi, altfel cazul va fi respins. În timpul şedinţei, atât comisia, cât şi studentul vor avea posibilitatea de a pune întrebări tuturor martorilor implicaţi în această chestiune. Studentul va avea, de asemenea, posibilitatea de a face o declaraţie personală cu privire la referat. La încheierea şedinţei, grupul deliberează şi stabileşte cu majoritate de voturi dacă studentul este responsabil pentru abaterea academică din referat. Audierile sunt realizate respectând aspectele incluse în procedura de audieri referitoare la comisia de audiere, confidenţialitate, pregătirea probelor, scopul şi conducerea audierii, martori, prezumţia de nevinovăţie, durată etc.

9.11. Penalizările care pot apărea ca urmare a abaterilor de la etica şi integritatea academică

Pentru încălcările complete ale eticii şi integrităţii academice există două componente ale sancţiunii: cea legată de notă şi cea a universităţii. Sancţiunea legată de notă este stabilită de către cadrul didactic. Aceasta poate varia de la o notă mai mică pentru sarcina/lucrarea în cauză până la nepromovarea disciplinei respective. În unele situaţii profesorul poate solicita realizarea unor sarcini suplimentare pentru promovarea disciplinei. Pentru avertismente, sancţiunea la nivelul notei poate fi limitată la neluarea în considerare a respectivei note.

Sancţiunea la nivel de universitate este separată de cea legată de notă. Sancţiunile universitare variază de la înregistrarea unei mustrări oficiale în dosarul studentului, la cursuri sau tutoriale pe teme legate de integritate, până la suspendarea pentru unul sau mai multe semestre şi la exmatriculare, în caz de încălcări repetate sau foarte grave.

Cursurile de remediere care pot fi acordate ca sancţiuni universitare sunt de două tipuri. Un curs este special orientat spre evitarea plagiatului. Dacă un student este obligat să urmeze acest curs ca o sancţiune, cursul trebuie completat înainte de încheierea cazului de abateri academice. Un alt tip de curs se concentrează pe etică şi integritate şi poate fi urmat pentru a înlocui suspendarea. Dacă un student este de acord să urmeze acest curs, dar nu reuşeşte să-l finalizeze cu succes, va fi suspendat pentru semestrul următor.

Suspendările de la universitate sunt pentru un semestru întreg sau alt termen academic. Suspendările şi exmatriculările sunt consemnate în foaia matricolă a studentului. La opţiunea universităţii, consemnările pot fi temporare sau permanente. Chiar dacă nu este menţionată în foaia matricolă, o încălcare devine parte permanentă a dosarului educaţional al studentului. Studenţii care intenţionează să candideze pentru programe postuniversitare ar trebui să fie conştienţi în special de aceste aspecte.

Informaţiile despre modul în care sunt atribuite penalităţile academice sunt incluse într-un document separat al universităţii.

9.12. Încălcarea eticii şi integrităţii academice de către alţii

În unele situaţii un cadru didactic poate ajunge la concluzia că aspectul confidenţial al unui test sau al altei sarcini de lucru a fost compromis, fără a putea identifica încălcările sau autorii. În aceste situaţii profesorul are autoritatea şi obligaţia de a anula testul sau sarcina de lucru, respectiv de a recalcula punctajele sau de a oferi alte sarcini în loc. Aceste acţiuni se aplică întregii grupe/serii de studenţi.

Bibliografie

1. Bazerman, M.H., Gino, F., "Behavioral Ethics: Toward a Deeper Understanding of Moral Judgment and Dishonesty", *Annual Review of Law and Social Science*, vol. 8, no. 1, 2012, pp. 85-104.
2. Berkeley University of California, *Academic Integrity*, disponibil online la https://sa.berkeley.edu/conduct/integrity, accesat 10 august 2018.
3. Gino, F., "Understanding ordinary unethical behavior: why people who value morality act immorally", *Current Opinion in Behavioral Sciences*, vol. 3, 2015, pp. 107-111.
4. Massachusets Institute of Technology, *Academic Integrity – A Handbook for Students*, disponibil online la http://web.mit.edu/academicintegrity/handbook/handbook.pdf, accesat 10 august 2018.
5. Monin, B., Jordan, A.H., *The dynamic moral self: a social psychological perspective*. În Narvaez, D, Lapsley, D. (eds.), *Personality, Identity, and Character: Explorations in Moral Psychology*, Cambridge University Press, Cambridge, 2009, pp. 341-354.
6. Purdue University, *Academic Integrity*, disponibil online la https://www.purdue.edu/odos/osrr/academic-integrity/index.html, accesat 10 august 2018.
7. University of Oklahoma, *Academic Integrity*, disponibil online la http://www.ou.edu/integrity, accesat 10 august 2018.
8. University of Otago, New Zeeland, *Academic Integrity – A Brief Guide for Students,* disponibil online la http://www.cs.otago.ac.nz/cosc241/pdf/Academic-Integrity-A-Brief-Guide-for-Students.pdf, accesat 10 august 2018.
9. University of Ottawa, *Academic Integrity – Student's Guide*, disponibil online la https://www.uottawa.ca/vice-president-academic/sites/www.uottawa.ca.vice-president-academic/files/academic-integrity-students-guide.pdf, accesat 10 august 2018.
10. University of Southhampton, *Academic Integrity Guidance for Students*, disponibil online la https://www.southampton.ac.uk/assets/imported/transforms/content-block/UsefulDownloads_Download/AAA325B0BCDE4123BF24D81F85B8882C/Academic%20Integrity%20Guidance%20for%20Students.pdf, accesat la 10 august 2018.

Partea a III-a

ASPECTE SPECIFICE ÎN PREDAREA ETICII ÎN DIVERSE DOMENII

1. Etica în activitatea profesioniştilor contabili

Conf.univ.dr. Constantin Toma

Activitatea profesioniştilor contabili poate îmbrăca forme variate: organizarea contabilităţii, desfăşurarea lucrărilor specifice contabilităţii curente, elaborarea situaţiilor financiare anuale, controlul legal sau contractual al raportărilor anuale, expertiză contabilă, reprezentare sau consiliere fiscală, expertiză judiciară, evaluarea şi controlul aporturilor în cadrul societăţilor etc.

Multiplicarea categoriilor de utilizatori şi a cerinţelor lor informaţionale a condus la impunerea unor sarcini noi pentru contabilitate şi raportările ei anuale. Destinatarii situaţiilor financiare, fie ei interni sau externi, nu numai că aşteaptă o informaţie elaborată după criterii echivalente, care să faciliteze comparaţiile în timp şi spaţiu, dar impun ca această informaţie să fie de calitate şi garantată de profesionişti contabili independenţi.

Încrederea publicului în profesia contabilă reprezintă baza nu numai pentru succesul profesiei, dar mai ales pentru operativitatea efectivă a afacerilor mari şi mici, pentru dezvoltarea pieţelor de capital şi, în final, pentru stabilitatea economică în întreaga lume. Ca reprezentant global al profesiei contabile internaţionale, este obligatoriu pentru International Federation of Accountants (IFAC) să contribuie la consolidarea încrederii publicului. „Cred cu tărie în potenţialul profesiei de a sprijini creşterea şi stabilitatea organizaţiilor, a pieţelor financiare şi a progresului economic mondial", afirma Dr. Joo, noul preşedinte al IFAC. La preluarea funcţiei sale, Dr. Joo preciza: „Sunt onorat şi energizat să conduc IFAC în această perioadă de mare schimbare şi oportunitate pentru profesia noastră. În special, aştept cu nerăbdare să mă concentrez asupra unei profesii pregătite pentru viitor, care să valorifice forţa platformelor sale educaţionale şi angajamentul faţă de etică"[1].

Constatăm astfel că principala preocupare a preşedintelui Federaţiei Internaţionale a Contabililor, încă de la instalarea sa, o constituie desfăşurarea activităţii membrilor săi cu respectarea principiilor şi regulilor impuse de normele eticii profesionale. De altfel, la nivelul organizaţiei internaţionale a fost elaborat un Cod etic al profesioniştilor contabili, care a fost adoptat şi de organismele profesionale

---
[1] https://www.ifac.org/news-events/2018-11/ifac-names-new-president-dr-ki-joo-republic-korea.

din ţara noastră membre ale IFAC, printre care şi Corpul Experţilor Contabili şi Contabililor Autorizaţi din România (CECCAR).

Codul etic naţional al profesioniştilor contabili din România[2] a fost elaborat în conformitate cu recomandările IFAC referitoare la:

✓ constatarea că, datorită diferenţelor culturale, lingvistice, legislative şi sociale, sarcina pregătirii unor cerinţe etice detaliate revine în primul rând organismelor membre din fiecare ţară, care au şi responsabilitatea introducerii şi îmbunătăţirii acestor cerinţe;

✓ convingerea că identitatea profesiunii contabile este caracterizată la nivel mondial de strădania ei de a realiza un număr de obiective comune şi de respectarea anumitor principii fundamentale în acest scop;

✓ necesitatea adoptării ***Codului Etic Internaţional al Profesioniştilor Contabili*** ca bază a fundamentării cerinţelor etice cuprinse în Codul etic naţional al profesioniştilor contabili din România;

Prin **Codul etic naţional al profesioniştilor contabili din România**[3] sunt stabilite normele de conduită pentru profesioniştii contabili şi se formulează principiile fundamentale care trebuie respectate de către aceştia în vederea realizării obiectivelor comune.

Consiliul Superior al CECCAR stabileşte cerinţele etice detaliate, astfel încât membrii săi să furnizeze servicii profesionale de cea mai înaltă calitate şi să menţină încrederea publicului în profesie.

Pornind de la calităţile esenţiale pe care trebuie să le întrunească membrii săi (ştiinţă, competenţă şi conştiinţă; independenţă de spirit şi dezinteres material; moralitate, probitate şi demnitate), Corpul impune profesioniştilor contabili să-şi desfăşoare activităţile specifice la cele mai înalte standarde de calitate, să atingă cele mai înalte nivele de performanţă şi să răspundă cerinţelor interesului public.

Pentru atingerea acestor obiective este necesară satisfacerea a ***patru cerinţe de bază: credibilitatea*** (în întreaga societate se manifestă nevoia de credibilitate în informaţie şi în sistemele de informaţii); ***profesionalismul*** (beneficiarii serviciilor oferite de membrii Corpului au nevoie să identifice persoanele profesioniste în domeniul contabil); c***alitatea serviciilor*** (este nevoie de asigurarea că toate serviciile obţinute din partea profesionistului contabil, sunt executate la standardul cel mai ridicat de performanţă) şi ***încrederea*** (utilizatorii serviciilor oferite de profe-

---

[2] Corpul Experţilor Contabili şi Contabililor Autorizaţi din România, *Codul etic naţional al profesioniştilor contabili,* Ediţia a V-a, revizuită şi adăugită în conformitate cu Codul etic internaţional al profesioniştilor contabili elaborat de IFAC elaborat de IFAC, revizuit în iulie 2009, Ed. CECCAR, Bucureşti, 2011.

[3] Aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Corpului Experţilor Contabili şi Contabililor Autorizaţi din România nr. 11/216 din 31 martie 2011, în baza Hotărârii Conferinţei Naţionale a experţilor contabili şi contabililor autorizaţi nr. 10/65 din 2 septembrie 2010.

sioniştii contabili trebuie să aibă încredere că există un cadru al eticii profesionale care guvernează prestarea acestor servicii).

Codul etic naţional al profesioniştilor contabili este structurat în trei părţi[4]:

Partea A stabileşte principiile fundamentale ale eticii profesionale pentru profesioniştii contabili şi oferă un cadru conceptual pe care profesioniştii trebuie să îl aplice. Această parte a Codului se aplică tuturor profesioniştilor contabili indiferent de statutul lor. Un profesionist contabil trebuie să utilizeze judecata profesională atunci când aplică cadrul conceptual general.

Cadrul conceptual oferă îndrumări legate de principiile fundamentale de etică. Profesioniştilor contabili li se solicită să aplice acest cadru conceptual pentru a identifica posibilele ameninţări la adresa conformităţii cu principiile fundamentale, a evalua importanţa acestor ameninţări şi să adopte măsuri adecvate de protecţie pentru a le elimina sau reduce la un nivel acceptabil, astfel încât să nu fie afectată conformitatea cu principiile fundamentale. Măsurile de protecţie sunt necesare atunci când profesionistul contabil determină că ameninţările nu sunt la nivelul la care o terţă parte informată şi rezonabilă, analizând toate aspectele şi circumstanţele specifice disponibile profesionistului contabil în acel moment, ar putea ajunge la concluzia că nu este compromisă conformitatea cu principiile fundamentale.

Părţile B şi C ilustrează modul în care Cadrul conceptual trebuie aplicat în anumite situaţii. Prin intermediul acestora sunt prezentate exemple de măsuri de protecţie care ar putea fi adecvate pentru a combate ameninţările la adresa conformităţii cu principiile fundamentale. De asemenea, sunt oferite exemple de situaţii în care nu sunt disponibile măsuri de protecţie pentru a combate ameninţările şi, în consecinţă, trebuie evitată activitatea sau legătura care generează aceste riscuri. Partea B se adresează profesioniştilor contabili în practica publică (independenţi). Partea C se aplică profesioniştilor contabili angajaţi. Profesioniştii contabili independenţi pot găsi, de asemenea, îndrumări referitoare la situaţiile lor specifice, în partea C.

În vederea îndeplinirii obiectivelor profesiunii contabile, profesioniştii contabili trebuie să respecte un număr de condiţii preliminare sau **principii fundamentale.**

Principiile fundamentale sunt:

Integritatea. Principiul integrităţii impune ca obligaţie tuturor profesioniştilor contabili de a fi drepţi şi oneşti în relaţiile profesionale şi de afaceri. Integritatea

[4] Corpul Experţilor Contabili şi Contabililor Autorizaţi din România, *Codul etic naţional al profesioniştilor contabili,* Ediţia a V-a, revizuită şi adăugită în conformitate cu Codul etic internaţional al profesioniştilor contabili elaborat de IFAC, revizuit în iulie 2009, Ed. CECCAR, Bucureşti, 2011, pp. 17-188.

implică, de asemenea, o abordare corectă şi încredere, precum şi neutilizarea de o manieră imprudentă a informaţiilor obţinute în cursul misiunilor;

Obiectivitatea impune tuturor profesioniştilor contabili obligaţia de a fi imparţiali, fără idei preconcepute, de a nu se găsi în situaţii de conflict de interese sau de incompatibilitate şi de a nu-şi compromite judecata profesională sau de afaceri în urma unei simpatii, a unui conflict de interese sau a influenţei exagerate a altor persoane.

Competenţa profesională şi prudenţa. Un profesionist contabil are o datorie permanentă de a-şi menţine cunoştinţele şi aptitudinile profesionale la nivelul necesar pentru a se asigura că un client sau un angajator primeşte servicii profesionale competente, bazate pe ultimele evoluţii din practică, legislaţie şi tehnică. Un profesionist contabil ar trebui să acţioneze cu grijă şi în conformitate cu standardele tehnice şi profesionale aplicabile în furnizarea de servicii profesionale.

Confidenţialitatea. Un profesionist contabil trebuie să respecte confidenţialitatea informaţiilor dobândite ca urmare a unei relaţii profesionale şi de afaceri şi nu trebuie să divulge astfel de informaţii unei terţe părţi fără o autorizare corespunzătoare şi specifică, cu excepţia cazului în care există un drept sau o obligaţie legală sau profesională de a dezvălui aceste informaţii.

Informaţiile confidenţiale obţinute în cadrul unei relaţii profesionale sau de afaceri nu trebuie utilizate în avantajul personal al profesionistului contabil sau al unor terţe părţi.

Conduita profesională (profesionalismul). Profesionistul contabil trebuie să acţioneze într-o manieră conformă cu buna reputaţie a profesiei, să respecte principalele legi şi reglementări şi să se abţină de la orice comportament care ar putea discredita profesia.

Respectul faţă de normele tehnice şi profesionale. Profesionistul contabil trebuie să-şi îndeplinească sarcinile profesionale în conformitate cu normele tehnice şi profesionale relevante. Profesioniştii contabili au datoria de a executa cu grijă şi cu abilitate instrucţiunile clientului sau ale patronului în măsura în care sunt compatibile cu cerinţele de integritate, obiectivitate şi, în cazul liber-profesioniştilor contabili, cu independenţa.

Fiecare dintre aceste principii fundamentale este dezbătut în detaliu în Secţiunile 110-150 ale Codului etic naţional al profesioniştilor contabili.

Bibliografie

1. Corpul Experţilor Contabili şi Contabililor Autorizaţi din România, *Codul etic naţional al profesioniştilor contabili,* ed. a 5-a, revizuită şi adăugită în conformitate cu Codul etic internaţional al profesioniştilor contabili elaborat de IFAC, revizuit în iulie 2009, Ed. CECCAR, Bucureşti, 2011.
2. Hotărârea Consiliului Superior al Corpului Experţilor Contabili şi Contabililor Autorizaţi din România nr. 11/216 din 31 martie 2011, în baza Hotărârii Conferinţei Naţionale a experţilor contabili şi contabililor autorizaţi nr. 10/65 din 2 septembrie 2010.
3. https://www.ifac.org.
4. http://ceccar.ro/.

2. Etica predării marketingului

Prof.univ.dr. ADRIANA MANOLICĂ

„Educația este arta de a face omul etic."
G.W.F. Hegel

Știați că în prezent populația lumii este de aproximativ 7,7 miliarde de oameni (conform www.worldometers.info)? Această populație uriașă și în creștere este deservită, conform www.quora.com, de un număr de peste 295 de milioane de companii, fiecare cu produsele/serviciile ei, adresate propriei piețe-țintă. Dar oare acea piață-țintă este, la rândul ei, ținta mai multor companii ce oferă același tip de produse/servicii? Răspunsul e mai degrabă da. A avea de unde alege devine normalitatea. Dar, de când a explodat comerțul electronic, consumatorul are practic de ales dintre zeci, poate chiar sute de oferte. Așadar, realitatea pe care o trăim aduce o presiune fără precedent asupra concurenței și, mai exact, asupra practicilor de marketing.

Acum 2400 de ani Socrate se plimba prin piață și spunea: „Iată ce multe lucruri de care nu am nevoie ca să fiu fericit!". Dar oare cum arăta acea piață pe vremea lui? E clar că nu semăna cu mallurile noastre, iar oferta la care se referea el era mult inferioară unui banal magazin de cartier din secolul al XXI-lea. Putem să ne închipuim zarva negustorilor, vacarmul ofertelor anunțate în gura mare, poate chiar îmbrâncelile lor în încercarea de a te convinge să cumperi de la ei. Cam aceasta era lumea marketingului atunci. Noi zicem că s-a schimbat după aproape două milenii și jumătate, dar sunt voci[1] care spun că tocmai aici sunt consemnate cele mai mari încălcări ale eticii. Iată o opinie deloc flatantă: „De mai bine de 6000 de ani, lumea marketingului nu este alta decât a escrocilor și bandiților, a cameleonilor buni de gură și lipsiți de scrupule, lumea mercantilă în care prea mulți dintre cei buni sunt înșelați. Consumatorii de bună-credință sunt împinși să cumpere

[1] Laczniak, G.R., Distributive Justice, Catholic Social Teaching, and the Moral Responsibility of Marketers, *Journal of Public Policy & Marketing*, Vol. 18, No. 1, Spring 1999, pp. 125-129; Yoo, B., Donthu, N., The Effects of Marketing Education and Individual Cultural Values on Marketing Ethics of Students, *Journal of Marketing Education*, Vol. 24 No. 2, August, 2002, pp. 92-103.

produse de care nu au nevoie. Ulterior, prea târziu, ei descoperă că nu le-au fost utile şi că nu le-au vrut cu adevărat."[2]

În lupta pentru client, practicile de marketing au suferit multe derapaje. Au apărut astfel, firesc, mai întâi recomandări, apoi chiar legi menite să conducă spre o creştere a responsabilităţii în domeniu (ex.: în anul 2016 s-a impus sistemul GDPR – General Data Protection Regulation – cea mai importantă reglementare din ultimii 20 de ani privind dreptul la protecţia datelor personale ale consumatorilor). Mai mult, s-a considerat că bunele practici trebuie asumate încă de pe băncile facultăţilor, motiv pentru care în România din anul universitar 2016/2017 s-au inclus în curriculele universitare cursuri opţionale de etică în ciclul Licenţă, ele devenind obligatorii pentru ciclul de Master. Din acest demers apare acum şi la noi provocarea predării eticii în marketing.

2.1. Principalele întrebări ridicate de predarea eticii în marketing în universităţi

Cărţile de marketing includ referiri la principii etice, ţinând nu doar de deontologia domeniului, ci şi de deontologia profesiei autorilor, majoritatea fiind cadre didactice. Unele cărţi au chiar şi capitole dedicate, dar nu toate. Cursurile universitare din domeniul marketingului abordează, de asemenea, aspectele eticii, dar nu toate. Se ridică atunci multiple întrebări privind includerea practică a acestui subiect în planurile de învăţământ. Iată câteva dintre ele[3]:

Putem să predăm etica în marketing? Unii autori[4] sunt de părere că etica în marketing sau etica în afaceri, în general, nu pot fi predate, principiile etice formându-se în copilărie şi adolescenţă, deci înainte de intrarea la facultate. Cu toţii sunt însă de părere că discutarea unor situaţii legate de etică determină o conştientizare a acestora şi o considerare a lor în faza luării unor decizii efective.

Trebuie să predăm etica în marketing? Un studiu realizat în 1980[5] pe un număr de 237 de preşedinţi de companii şi directori executivi a arătat că 78% dintre aceştia au considerat că astfel de cursuri sunt printre cele mai importante pentru dezvoltarea viitoare a mediului de afaceri, în timp ce doar 16% au afirmat că acest curs nu poate fi predat la acest stadiu din viaţa unui om (către studenţi).

---

[2] Farmer, R. apud Munteanu, C. (coord.), *Marketing. Principii, practici, orizonturi*, Ed. Sedcom Libris, Iaşi, 2011, p. 11.

[3] Cf. Shannon, J.R, Berl, R.L., Are We Teaching Ethics in Marketing? A Survey of Students Attitudes and Perceptions, *Journal of Business Ethics*, 16, 1997, pp. 1059–1075.

[4] Andrew, J., Teaching Ethics, *Wall Street Journal*, August 6, 1979, p. 10; Murray, T.J., Can Business Schools Teach Ethics?, *Business Month*, April, 1987, pp. 24–26; Thurow, L., *Ethics Don't Start in Business Schools*, New York Times, (June 14) (Section 4), 1987, p. 25.

[5] Dagher, S.P., Spader, P.H., Poll of Top Managers Stresses Education and Leadership-by Example as Strong Forces for Higher Standards, *Management Review* (March), 1989, pp. 54–57.

Cine ar trebui să predea etica în marketing? Sunt atât voci care spun că profesorii pot preda acest curs (Hosmer[6], 1988), cât şi voci (Krohn[7], 1985) care afirmă că doar practicienii, adică cei ce se lovesc zi de zi de aspectele etice şi morale ale activităţii de marketing pot preda ceva cu adevărat util pentru piaţă.

Ce ar trebui predat în astfel de cursuri? Hosmer[8] consideră că pot fi predate principii filosofice, urmând teoria dreptului şi cea economică. Krohn[9] (1982) consideră că principiile etice merg mână în mână cu cele predate la cursurile de cercetări de marketing, acolo având cea mai mare aplicabilitate. Feldman & Thompson[10] (1990) propun diferite forme de analiză etică a practicilor de marketing, prin care să se facă referire la sistemul de valori al studenţilor.

Cum ar trebui să se numească acest curs? Steinberg, Dyer and Barksdale[11] (1989) au făcut o cercetare în cadrul facultăţilor de afaceri americane acreditate de AACSB şi a rezultat că terminologia preferată a fost de Etica Afacerilor (34%) şi doar 13.3% preferând denumirea de Etică în Marketing.

Când ar trebui predat? Hosmer (1988) susţinea că locul unui astfel de curs este chiar în primul semestru din anul I. Feldman & Thompson (1990) propun ca acesta să fie în primul an, dar e mai bine spre sfârşitul lui. Iar Murray (1987) consideră că locul lui ar fi la Master.

Cum ar trebui predat? Feldman & Thompson (1990), după ce au analizat un număr de 12000 de cursuri de etică din SUA, afirmă că majoritatea sunt superficiale şi nu sunt ancorate în realitatea afacerilor. Este dat exemplul celor de la Harvard & Wharton care folosesc studiile de caz combinate cu prelegerile, aceasta fiind considerată cea mai eficientă metodă.

Pornind de la aceste întrebări legate de oportunitatea şi disponibilitatea unui astfel de curs în curricula universitară, apare în mod firesc problema scopului final, a competenţelor şi a atitudinii ce se doreşte a fi atinse de studenţi prin astfel de cursuri.

---

6 Hosmer, L.T., Adding Ethics to the Business Curriculum, *Business Horizons*, 31, 1988, pp. 9–15.

7 Krohn, F., A General Semantics Approach to Teaching Business Ethics, *Journal of Business Communication*, 22, 1985, pp. 59–66.

8 Hosmer, L.T., art. cit..

9 Krohn, F., Teaching of Legal and Ethical Standards for Marketing Research, *Journal of Marketing Education*, (Spring), 1982, pp. 31–34.

10 Feldman, H.D., Thompson, R.C., Teaching Business Ethics: A Challenge for Business Educations in the 1990s', *Journal of Marketing Education*, (Summer), 1990, pp. 10–22.

11 Steinberg, M.S., Dyer, R.F. and Barksdale, Jr, H. C., Marketing Ethics: An Examination of the Values and Attitudes of Toady's Students/ Tomorrow's Professionals, *Journal of Midwest Marketing*, 4, 1989, pp. 65–77.

2.2. Demersul pedagogic al predării eticii în marketing

În anul 2001, Loe şi Ferrell[12] au realizat un studiu pe un număr de 34 de cercetători americani specializaţi în etica marketingului, cu sopul extragerii tipului de demers pedagogic (normativ sau pozitiv), a scopului urmărit şi a metodei de predare. Rezultatele pot fi urmărite ca bază de pornire în propriul nostru demers pedagogic al predării eticii în marketing, astfel:

În cadrul **demersului normativ/prescriptiv**, au fost menţionate următoarele desiderate şi metode de predare:

- Crearea sentimentului de responsabilitate faţă de comunitate (prin seminarii socratice, studii de caz, filme, modele, grupuri colaborative de învăţare, jocuri de rol, clipuri video de prezentare);
- Insuflarea virtuţilor; alegerea demersului corespunzător adevărului/virtuţilor; comunitatea virtuoasă (povestiri/parabole, jocuri de rol, modele, biografii, jocuri de rol, video-uri de prezentare);
- Explorarea sistemului de valori existent / autodescoperirea (jocuri etice, dezbatere);
- Încurajarea comportamentului etic, creşterea integrităţii (lecturi, discuţii, jocuri de rol, clipuri video de prezentare);
- Îmbunătăţirea abilităţilor de gândire morală (studii de caz, jocuri de rol).

În cadrul **demersului pozitiv/ descriptiv**, practica profesorilor din grupul-ţintă a arătat următoarele:

- Sensibilitate etică / Imaginaţie morală (jocuri etice, studii de caz, lecţii/ discuţii, jocuri de rol, povestiri fictive);
- Cunoaşterea teoriei eticii/ decizii/ procese (predare, studii de caz, scenarii);
- Dezvoltarea abilităţilor de gândire critică etică, dar şi de rezolvare etică a problemelor (jocuri etice, jocuri de rol, studii de caz, analiza presei şi a cazurilor din comunitate);
- Încurajarea toleranţei şi respectarea celorlalte puncte de vedere/ eliminarea ambiguităţii (jocuri etice, dezbatere);
- Înţelegerea situaţiilor etice din viaţa reală şi a consecinţelor deciziilor etice (jocuri de rol, cazuri, prelegeri, jocuri etice).

Care demers funcţionează mai bine? Aceasta e întrebarea! Primul, cel normativ, porneşte de la ideea că atunci când apare o problemă etică, specialistul simte nevoia să solicite o direcţie sau o confirmare a propriului raţionament. În acest caz, el însuşi solicită un demers normativ, o prescripţie de reuşită. Dar sunt multe voci care spun că prima dezbatere etică trebuie să fie în mintea acelui specialist, care trebuie să aibă deja abilitatea de a gândi critic o problemă de etică, să fie tolerant

[12] Loe, T.W., Ferrell, L., Teaching Marketing Ethics in the 21st Century, *Marketing Education Review*, Vol.11, No 2, 2001, pp. 1-16.

cu opiniile contrare şi respectuos, înţelegând consecinţele deciziilor sale. Pentru această din urmă situaţie este mai potrivit demersul pozitiv. Din studiul celor doi cercetători americani a rezultat că majoritatea specialiştilor realizează o combinaţie a celor două demersuri, foarte puţini fiind strict într-o tabără sau alta.

2.3. Modelul Hunt-Vitell al predării eticii în marketing

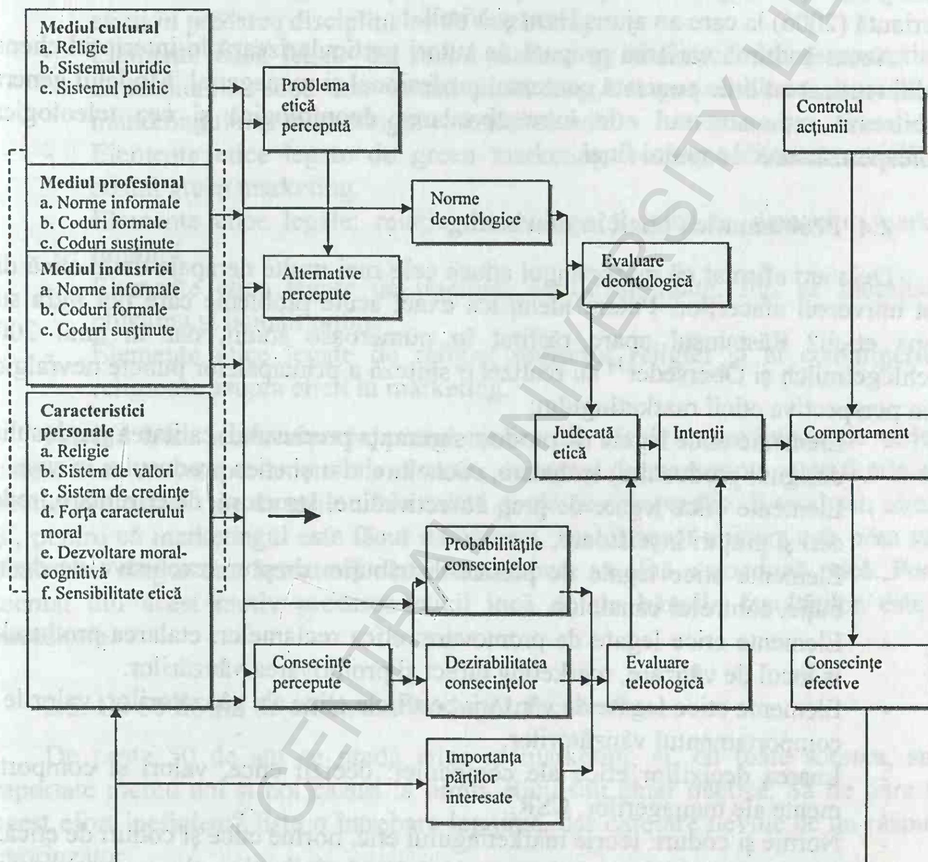


Figura 2.1. Modelul Hunt-Vitell al predării eticii în marketing
adaptat după: Hunt, S.D., Vitell, S.J., The General Theory of Marketing Ethics: a Revision and Three Questions, *Journal of Macromarketing*, Vol. 26, No. 2, 2006, p. 144.

În anul 1986 Hunt şi Vitell[13] au publicat pentru prima dată modelul care le poartă numele, cuprinzând într-o diagramă posibilele legături ce se formează în demersul studierii eticii marketingului. De la acel moment atât cei doi cercetători, cât şi mulţi alţii din întreaga lume şi-au propus testarea modelului, rezultând încă două forme de rafinare a acestuia (1993 şi 2006). Importanţa demersului reiese din cele peste 700 de citări în studii importante. În Figura 2.1 este prezentată ultima variantă (2006) la care au ajuns Hunt şi Vitell.

Această ultimă variantă propusă de autori particularizează în interiorul chenarului realizat cu linie punctată contextul profesional şi managerial. Modelul general arbitrează raţionamentul etic între abordarea deontologică şi cea teleologică, corespunzătoarea scopului final.

2.4. Problematica eticii în marketing

Deja am afirmat că marketingul aduce cele mai multe derapaje de la etică din tot universul afacerilor. Putem identifica exact acele probleme care pot intra sub lupa eticii? Răspunsul apare răsfirat în numeroase studii, dar în anul 2009 Schlegelmilch şi Oberseder[14] au realizat o sinteză a principalelor puncte nevralgice din perspectiva eticii marketingului:

- Elemente etice legate de produs: siguranţa produsului, calitatea produsului, designul produsului, ambalare, etichetare, dar şi etica produsului în sine.
- Elemente etice legate de preţ: corectitudine, structură, discriminare, reduceri şi preţuri înşelătoare.
- Elemente etice legate de plasare/distribuţie: drepturi exclusive de distribuţie, controlul canalelor.
- Elemente etice legate de promovare: etica reclamelor, etalarea produselor la locul de vânzare, marketing direct şi promovarea vânzărilor.
- Elemente etice legate de vânzări: conflicte etice ale vânzătorilor, valorile şi comportamentul vânzătorilor.
- Luarea deciziilor etice ale companiei: decizii etice, valori şi comportamente ale managerilor, CSR.
- Norme şi coduri: teorie marketingului etic, norme etice şi coduri de etică.
- Elemente etice legate de consumatori: decizii etice ale consumatorilor, valori şi percepţii etice ale consumatorilor.
- Elemente etice legate de consumatorii vulnerabili: aspecte etice ale deciziilor de marketing ce îi privesc pe copii, seniori sau persoane defavorizate.

---

[13] Hunt, S.D., Vitell, S.J., The General Theory of Marketing Ethics: a Revision and Three Questions, *Journal of Macromarketing*, Vol. 26, No. 2, 2006, pp. 143-153.

[14] Schlegelmilch, B.B., Oberseder, M., Half a Century of Marketing Ethics: Shifting Perspectives and Emerging Trends, *Journal of Business Ethics*, 2010, 93, pp.1-19.

- Elemente etice legate de marketingul internaţional/intercultural: demers lipsit de etică al unor companii multinaţionale, comparaţii interculturale şi internaţionale privind etica deciziilor de marketing ale companiilor, dar şi etica deciziilor consumatorilor.
- Elemente etice legate de cercetarea de marketing: responsabilitate etică, conducerea etică a cercetării, respectarea confidenţialităţii etc.
- Elemente etice legate de predarea marketingului: integrarea problematicii eticii în predarea disciplinelor de marketing.
- Elemente etice legate de social marketing: definirea social marketing, dimensiunile etice ale social marketing, responsabilitatea socială a marketingului şi marketingul cauzelor sociale.
- Elemente etice legate de green marketing: responsabilitatea socială şi costul green marketing.
- Elemente etice legale: relaţia dintre lege şi etică în domeniul marketingului.
- Elemente etice legate de internet: confidenţialitate, furt de identitate, phishing şi licitaţii online.
- Elemente etice legate de religie: impactul religiei şi al convingerilor religioase asupra eticii în marketing.

Privind toate aceste aspecte, putem realiza din cât de multe puncte de vedere putem avea un comportament etic. Practic, demersul de marketing poate fi etic sau neetic. Nu există cale de mijloc. Nu există grade de comparaţie. E totul sau nimic. Şi, pentru că marketingul este făcut de oameni, iar tot acest univers este prea vast pentru un singur om, înseamnă că fiecare trebuie să aibă o conduită etică. Poate tocmai din acest motiv predarea eticii încă de pe băncile facultăţilor este o necesitate.

2.5. La 50 de ani de etică, marketingul, încotro?

De peste 50 de ani se predă etica în marketing şi, cu toate acestea, sunt raportate mereu noi şi noi cazuri la limita eticii sau chiar neetice. Să fie oare tot acest efort ineficient? Este o întrebare legitimă, dar care are nevoie de un răspuns cuprinzător.

În primul rând trebuie spus că nu se predă aceloraşi oameni. Mereu vin noi şi noi cursanţi, fiecare cu propriul sistem de gândire şi cu propriul sistem de valori. Un curs de etică nu poate răsturna integral o construcţie ridicată în ani, ci poate doar propune dezbaterii interioare a studenţilor valorile etice. Problema nu este dacă sunt eficiente, ci cum ar fi fără astfel de cursuri.

În al doilea rând, marketingul, fiind o ştiinţă socială, absoarbe toate transformările prin care trece societatea. Crize, crahuri bursiere, migraţii, războaie şi revoluţii, schimbări politice şi legislative, fluctuaţii de curs valutar sau chiar fluctuaţii ale modei, preferinţelor şi atitudinilor, schimbări demografice şi diferenţe

între generații – toate se resimt în deciziile de marketing. Etica marketingului are, fără doar și poate, o coloană vertebrală care nu ține de timp și spațiu, dar are și o anumită mobilitate, pentru că paradigmele sociale se schimbă.

Și, un ultim aspect, în epoca internetului, nu mai există granițe fizice ale comunicării și marketingul nu poate fi încapsulat între granițele unei țări. Pot apărea probleme pe care nici nu le-am fi întrezărit prin libera circulație a oamenilor și a mărfurilor. Einstein însuși spunea că relativitatea este despre fizică, nu despre etică. În contextul globalizării, etica este și ea globală, deci își pierde din relativitatea locală cu care a operat. Etica marketingului nu mai poate fi doar a spațiului românesc, pentru că suntem europeni, și nu poate fi doar europeană, pentru că suntem pământeni. Când vom gândi la acest nivel, vom fi etici sau nu vom fi deloc!

În timpul cursului de etică a marketingului, Maria ridică următoarea problemă: la cursul de filosofie profesorul a enunțat ideea că obținerea profitului de către o companie ar fi lipsită de etică, iar la cursul de marketing, profesorul a afirmat că unul din scopurile marketingului ar fi obținerea de profit pentru companie. Întrebarea este: cine are dreptate?

Discuție:

1. Explicați perspectiva filosofică a profitului și perspectiva filosofică a eticii includerii profitului de către companii.
2. Explicați perspectiva eticii marketingului privind includerea profitului de către companii.
3. Dați exemple de situații în care profitul ar fi neetic.
4. Ce răspuns ați da la întrebarea Mariei?

Bibliografie

1. Dagher, S.P., Spader, P.H., Poll of Top Managers Stresses Education and Leadership-by Example as Strong Forces for Higher Standards, *Management Review*, 1980, pp. 54–57.
2. Hunt, S.D., Vitell, S.J., The General Theory of Marketing Ethics: a Revision and Three Questions, *Journal of Macromarketing*, Vol. 26, No. 2, 2006, pp. 143-153.
3. Loe, T.W., Ferrell, L., Teaching Marketing Ethics in the 21st Century, *Marketing Education Review*, Volume 11, Number 2, 2001, pp. 1-16.
4. Schlegelmilch, B.B., Oberseder, M., Half a Century of Marketing Ethics: Shifting Perspectives and Emerging Trends, *Journal of Business Ethics*, 2010, 93, pp.1–19.
5. Shannon, J.R, Berl, R.L., Are We Teaching Ethics in Marketing? A Survey of Students Attitudes and Perceptions, *Journal of Business Ethics*, 1997, 16, pp. 1059–1075.
6. Yoo, B., Donthu, N., The Effects of Marketing Education and Individual Cultural Values on Marketing Ethics of Students, *Journal of Marketing Education*, 2002, Vol. 24 No. 2, pp. 92-103.

3. Aspecte etice privind predarea tehnologiilor informaţionale şi de comunicaţie în universităţi

Conf.univ.dr. VASILE DANIEL PĂVĂLOAIA

Educaţia şi formarea profesioniştilor din domeniul tehnologiilor informaţionale (TIC), inclusiv a specialiştilor din domeniul securităţii informatice, este axată cu precădere pe transmiterea (spre însuşire) de cunoştinţe şi abilităţi tehnice. Astfel, studenţii sunt învăţaţi cum să îndeplinească diferite sarcini specifice unei anumite ocupaţii, însă nu se acordă suficientă atenţie modului în care acele abilităţi tehnice, dobândite în timpul educaţiei lor, pot fi utilizate în mod abuziv/lipsit de etică/în defavoarea altora dar în avantajul lor.

Câteva dintre **obiectivele** acestui capitol sunt evidenţierea acelor aspecte ce ţin de etică în cadrul predării disciplinelor de TIC. Acestea au devenit omniprezente în societatea contemporană şi sunt menţionate în cele ce urmează:

- Cunoaşterea provocărilor sociale şi etice ale TIC,
- Identificarea ameninţărilor şi pericolelor care „pândesc" indivizii şi organizaţiile contemporane,
- Familiarizarea cu măsurile destinate să prevină comportamentele lipsite de etică,
- Probleme sociale specifice TIC,
- Influenţa internetului asupra minţii, comportamentului şi sănătăţii umane,
- Probleme sociale cauzate de tehnologiile mobile,
- Aspecte etice în contextul TIC,
- Respectarea dreptului de proprietate asupra informaţiei,
- Respectarea dreptului la viaţa privată,
- Asigurarea confidenţialităţii, integrităţii şi accesibilităţii informaţiei,
- Probleme etice în contextul internetului obiectelor,
- Inteligenţa artificială şi aspecte privind etica aplicaţiilor din acest domeniu.

3.1. Introducere

În contextul temei principale a materialului de faţă, semnalăm că există riscul ca unii specialişti în TIC să abordeze profesia lor din perspectivă neetică, adoptând comportamentul unui hacker, călăuziţi după sloganul: *orice poţi pune în practică,*

ai şi dreptul să o faci. Menţionăm că aceşti specialişti în TIC care acţionează neetic pot fi clasificaţi în:

- cei răi (*black hat* sau pălării negre), care îşi folosesc abilităţile pentru a accesa într-un mod neautorizat sisteme informatice, datele şi programele acestora. Astfel, ei sparg sistemele de securitate ale unui sistem de calcul în vederea obţinerii de câştiguri personale (ex. furtul informaţiilor de pe cărţile de credit sau sustragerea datelor personale în vederea vânzării lor către hoţii de identitate) sau pentru crearea unui atac de tip malware (ex. crearea unui *botnet*[1] şi utilizarea acestuia pentru a efectua atacuri *DDOS*[2] împotriva site-urilor care nu sunt pe placul lor);
- cei „buni" (*white hackers* sau pălării albe), dacă îi putem numi aşa, care se referă la acei indivizi ce-şi folosesc abilităţile pentru a ajuta companiile şi persoanele aflate sub atac să protejeze împotriva acţiunilor nedorite ale „pălăriilor negre". Ei sunt „hackerii etici", experţi în compromiterea informatică a sistemelor de securitate dar care îşi folosesc abilităţile în scopuri bune, etice şi legale, mai degrabă decât în scopuri rele, neetice şi care implică o criminalitate informatică;
- cei situaţi la mijloc, între cei răi şi cei buni, numiţi *grey-hat hackers*. Un astfel de hacker nu acţionează pentru câştigul personal sau pentru a provoca acţiuni nefaste, însă ar putea să comită infracţiuni din punct de vedere tehnic şi să facă lucruri care ar putea fi catalogate ca fiind neetice.

De fapt, mulţi profesionişti TIC nici nu-şi dau seama că locurile lor de muncă implică probleme etice. Totuşi, luăm decizii zilnice care ridică întrebări cu o puternică încărcătură din punct de vedere etic.

Care sunt, de fapt, problemele etice? Multe dintre problemele de această natură cu care se confruntă cu profesioniştii TIC implică confidenţialitatea datelor. De exemplu, este etic:

- să fie citit conţinutul e-mailurilor private ale utilizatorilor din reţea doar pentru că se poate face acest lucru? Este bine să fie citite e-mailurile angajaţilor ca o măsură de securitate pentru asigurarea că informaţiile delicate ale companiei nu sunt divulgate sau că nu sunt încălcate regulile companiei? Dacă se procedează în acest fel (citirea e-mailurilor angajaţilor), ar

---

[1] „Botnet" se referă la o reţea de calculatoare, tablete, smartphone sau IoT – Internet of Things, infectate cu un software de tip *bot*, software ce permite unor persoane rău intenţionate să preia controlul asupra acelor echipamente fără acceptul proprietarilor de drept şi să le utilizeze pentru a lansa atacuri cibernetice asupra unor terţi. Prin intermediul botnet-urilor se desfăşoară în mod curent activităţi ilegale cum sunt atacurile informatice (DDoS) sau trimiterea de mesaje spam.

[2] „Distributed Denial of Service Attack". Un atac DDoS face ca sistemul-ţintă să nu mai poată onora cererile venite din partea utilizatorilor legitimi, astfel încât aceştia să nu mai beneficieze de serviciile pe care sistemul a fost proiectat să le ofere. În funcţie de intensitatea atacului, sistemul-ţintă poate deveni complet inutilizabil, necesitând în majoritatea cazurilor o reinstalare completă.

trebui să le fie dezvăluită şi lor existenţa acestui demers în companie? Şi daca da, când anume, înainte sau după?
- să fie monitorizată atent activitatea în spaţiul internet a utilizatorilor din reţea? Este corect să fie creat un jurnal cu toate site-urile vizitate de angajaţi? Este considerat un act de neglijenţă dacă nu este monitorizată utilizarea internetului pentru a preveni accesul la resurse neacademice la locul de muncă întrucât acest lucru ar putea crea un mediu de lucru ostil?
- să fie plasaţi *keyloggers* pe echipamentele din reţea pentru a capta tot ce tastează utilizatorul folosind tastatura? Dar utilizarea programelor de captare a ecranului, astfel încât se poate vedea tot ce este afişat pe ecranul uni utilizator? Ar trebui utilizatorii să fie informaţi că sunt urmăriţi în acest fel?
- să fie citite documentele şi consultate fişierele grafice stocate pe echipamentele utilizatorilor sau în directoarele lor de pe serverul de fişiere al companiei?

Dincolo de enunţarea câtorva dintre problemele etice (sumar enunţate mai sus) cu care se poate confrunta un profesionist TIC la locul de muncă, autorul Stephen Northcutt enunţă în cartea sa *TIC Ethics Handbook: Right and Wrong for TIC Professionals*, cu multe detalii, riscurile şi implicaţiile din punct de vedere etic ce planează asupra profesiilor din domeniul TIC.

3.2. Familiarizarea cu măsurile destinate să prevină comportamentele lipsite de etică

În cartea intitulată *Superficialii*, Nicholas Carr atrage atenţia asupra efectelor nedorite pe care utilizarea intensivă a internetului le produce asupra minţii umane. Astfel, Figura 3.1 surprinde câteva dintre aceste efecte. Sesizăm faptul că, prin lecturarea materialelor disponibile online, utilizatorul de internet pierde parcursul căutării, fiind interesat strict de obţinerea cât mai rapidă a rezultatului. În felul acesta, treptat dar sigur, creierul uman pierde din puterea proceselor cognitive, scade capacitatea de reflecţie, de gândire critică şi de concentrare. Este cunoscut faptul că accesarea unui site web vine la pachet cu o mulţime de atracţii care au rolul de a distrage atenţia utilizatorului de la motivul principal pentru care a accesat informaţiile de la o adresă web.

Potrivit aceluiaşi autor (Nicholas Carr), ca rezultat al petrecerii unui timp îndelungat în faţa calculatorului într-un mod neproductiv, apar şi efecte nedorite asupra întregii sănătăţii, nu doar asupra creierului uman. Astfel, în Figura 3.2 sunt ilustrate principalele consecinţe fizice nedorite cauzate de accesarea intensă a resurselor internetului: deformări ale coloanei vertebrale, migrene, depăşirea indicelui normal de greutate, la care se adaugă şi o degradare a comportamentului social al individului (izolare, modificări ale limbajului – prescurtări neinspirate, comportament nepoliticos şi agresiv).

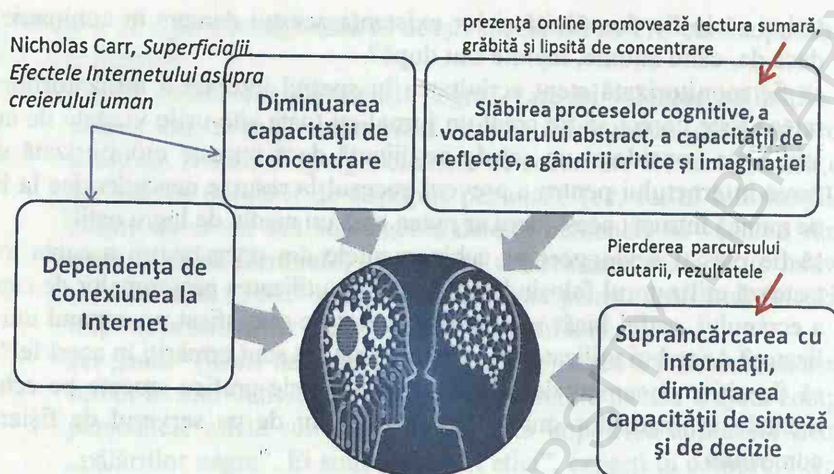


Figura 3.1. Efectele internetului asupra minţii umane
Adaptare după: Airinei, D. ş.a., *Tehnologii informaţionale aplicate în organizaţii*, Editura Universităţii „Al.I. Cuza", Iaşi, 2014

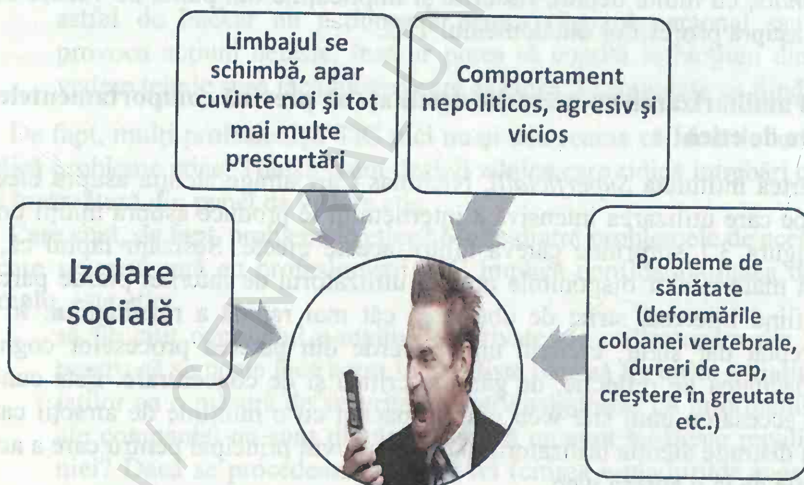


Figura 3.2. Efectele internetului asupra comportamentului şi sănătăţii umane
Adaptare după: Airinei, D. ş.a., *Tehnologii informaţionale aplicate în organizaţii*, Editura Universităţii „Al.I. Cuza", Iaşi, 2014.

Astfel, internetul (utilizat în exces, de la vârste fragede) a afectat şi limbajul, prin introducerea de cuvinte noi şi folosirea pe scară largă a unor prescurtări necesare în comunicarea rapidă în scris în cadrul aplicaţiilor de tip chat. Tom Chatfield, autorul cărţii *Netymology: From Apps to Zombies – A Linguistic Celebration of the Digital World*, prezintă o serie de *neologisme internet* ilustrate în Figura 3.3.

Avatar	Hashtag	Trolling
Memă	Spam	LoL, BRB, AFC, AFK
Bots	Blog	Meh

Figura 3.3. Lista neologismelor internet
Adaptare după: Airinei, D. ş.a., *Tehnologii informaţionale aplicate în organizaţii*, Editura Universităţii „Al.I. Cuza”, Iaşi, 2014.

În ultimii ani, accesarea resurselor internet se realizează în mare măsură folosind echipamente mobile, cu precădere telefoanele de tip smartphone. Utilizarea excesivă a tehnologiilor mobile generează, atât în societate, cât şi la locul de muncă, o serie de probleme neetice. Astfel, colegii de serviciu sau publicul aflat în vecinătatea celui ce poartă o discuţie telefonică asistă fără voie la aceasta, iar în unele cazuri subiectul este unul privat. În plus, utilizarea excesivă şi neetică a echipamentelor mobile generează o serie de probleme sociale prezentate în Figura 3.4.



Figura 3.4. Probleme sociale generate de utilizarea tehnologiilor mobile
Adaptare după: Airinei, D. ş.a., *Tehnologii informaţionale aplicate în organizaţii*, Editura Universităţii „Al.I. Cuza”, Iaşi, 2014.

Figura 3.5 surprinde, în opinia unor autori[3], esenţa utilizării eticii în domeniul Tehnologiilor Informaţionale şi de Comunicaţie. Astfel, aceste tehnologii trebuie utilizate conform standardelor de conduită socială. În acelaşi timp, pentru o utilizare etică trebuie respectate: dreptul de proprietate asupra informaţiei folosite, dreptul la viaţa privată şi trebuie asigurate confidenţialitatea, integritatea şi accesibilitatea informaţiei.



Figura 3.5. Utilizarea etică a TIC
Adaptare după: Airinei, D. ş.a., *Tehnologii informaţionale aplicate în organizaţii*, Editura Universităţii „Al.I. Cuza", Iaşi, 2014.

În acest sens, începând cu 25 mai 2018 a intrat în vigoare o reglementare juridică (regulamentul UE 679/2016) cunoscută sub acronimul GDPR, referitoare la protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulaţie a acestor date. Succint, reglementarea presupune implementarea a şase principii şi şapte drepturi surprinse în Figura 3.6.

1. Legalitate, echitate şi transparenţă	1. Dreptul la informare
2. Reducerea la minimum a datelor	2. Dreptul la accesarea datelor
3. Limitări legate de scop	3. Dreptul de rectificare
4. limitări legate de stocare	4. Dreptul de a fi uitat/ştergere
5. Exactitate şi actualizare	5. Dreptul de portabilitate
6. Integritate şi confidenţializare	6. Dreptul la restricţionare
	7. Dreptul la opoziţie
6 PRINCIPII GENERALE	**7 DREPTURI ale persoanelor fizice**

Figura 3.6. Reglementarea GDPR aduce un mix norocos de 13 elemente
Sursa: elaborare proprie

[3] Airinei, D., Grama, A., Fotache, D., Georgescu, M., Munteanu, A., Dospinescu, O., Popescul, D., Păvăloaia, D., *Tehnologii informaţionale aplicate în organizaţii*, Editura Universităţii „Al.I. Cuza", Iaşi, 2014.

Dreptul de proprietate asupra informaţiei

În ceea ce priveşte aspectele neetice legate de dreptul de proprietate asupra informaţiei, menţionăm plagiatul şi pirateria software.

Plagiatul[4] este, conform dispoziţiilor art. 4 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 206/2004: „expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, idei, demonstraţii, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode ştiinţifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menţiona acest lucru şi fără a face trimitere la sursele originale". Strâns legat de plagiat regăsim şi cazul autoplagiatului. Acesta este definit prin dispoziţiile art. 4 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 206/2004 ca fiind „expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, demonstraţii, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode ştiinţifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale aceluiaşi sau aceloraşi autori, fără a menţiona acest lucru şi fără a face trimitere la sursele originale".

Pirateria software[5] se referă la copierea şi utilizarea programelor de calculator fără respectarea drepturilor de autor. Pirateria software reprezintă o problemă deosebit de importantă. Potrivit Studiului global privind pirateria software pentru anul 2011 realizat de Business Software Alliance (BSA), 62% dintre utilizatorii de PC-uri din România recunosc că au utilizat software piratat; unii utilizatori au recunoscut că piratează software mereu sau în cele mai multe dintre cazuri, iar alţii ocazional sau rar. Acest fapt a condus la o rată a pirateriei software de 63% anul trecut în România, iar valoarea comercială a software-ului fără licenţă instalat s-a ridicat la 207 milioane dolari. Prejudiciul nu este doar material, ci afectează şi inovaţia, întrucât companiile producătoare de software, neprimind veniturile integrale, nu le pot investi în strategii de dezvoltare a unui soft mai performant[6].

În vederea combaterii acestor fenomene nedorite, menţionăm utilizarea programelor antiplagiat, filigranarea digitală, beneficiile folosirii programelor cu licenţă.

Ameninţări privind dreptul la viaţa privată

Furtul de identitate[7] este o formă de însuşire a datelor cu caracter personal aparţinând unei persoane, utilizate în scopul de a controla resursele persoanei sau de a obţine beneficii nemeritate în numele acelei persoane. În România, există o Strategie Naţională cu privire la Furtul de Identitate, prin intermediul Programului „Observatorul Naţional – Model Antifurt de Identitate".

---

4 https://www.juridice.ro/467536/plagiatul-si-incalcarea-drepturilor-de-autor.html.

5 Software este partea unui calculator conţinând o suită de programe care permit executarea operaţiilor pentru care este destinat.

6 Văsiu, I., Infracţiuni comise prin calculator, *Revista de Drept Penal*, nr. 2/1996.

7 InfoCons, *Strategie Nationala cu privire la Furtul de Identitate in Romania in cadrul Programului „Observatorul National – Model Antifurt De Identitate"*, disponibil online la https://www.infocons.ro/ro/strategie-nationala-cu-privire-la-furtul-de-identitate-in-romania-in-cadrul-programului-observatorul-national-model-antifurt-de-identitate-pg-MTU3LTAtMA.html.

Programele de tip spion (*spyware*) sunt o categorie de software rău intenţionat, ataşate de obicei la programele oferite gratuit (jocuri, programe utilitare pentru managementul fişierelor etc.), care captează pe ascuns date de marketing (prin analiza site-urilor pe care le vizitează utilizatorul (de exemplu modă, pantofi, cluburi de tenis ş.a.m.d.) şi le folosesc apoi pentru a transmite utilizatorului reclame corespunzătoare dar nesolicitate. Programele spion care nu extrag date de marketing, ci doar transmit reclame se numesc *adware*. Există programe spion care modifică comportamentul unor motoare de căutare (Google, Yahoo, MSN etc.) în sensul redirecţionării utilizatorului, contra voinţei sale, către site-uri (scumpe) care, în contrapartidă, achită un comision generos producătorului programului spion.

Atacurile bazate pe clonarea unui site (*phishing*) reprezintă una dintre cele mai frecvente infracţiuni informatice, scopul fiind colectarea informaţiilor confidenţiale (de exemplu CNP, numere de cont, numărul cardului, coduri PIN) şi folosirea lor pentru sustragerea de bani. De obicei, sunt „contactaţi" clienţii companiilor din sectorul financiar-bancar, dar apar cazuri în care pot fi atacate şi companii din alte sectoare sau chiar magazine online. Pe scurt, în cadrul unui atac de tip phishing, autorul trimite mesaje prin e-mail sau SMS ca fiind din partea unei anumite companii bine-cunoscute, către presupuşii clienţi ai acesteia. De cele mai multe ori, adresele de e-mail la care sunt trimise mesajele sunt colectate prin metodele folosite şi de spammeri. Foarte rar, atacul are la origine furtul bazei de date cu clienţi ai companiei vizate. Subiectul e-mail-ului şi conţinutul acestuia variază de la un atac de phishing la altul. Astfel, infractorul poate anunţa existenta unor defecţiuni sau erori tehnice ce trebuie remediate prin re-introducerea datelor personale şi merge până la mesaje care promit un anumit premiu.

3.3. Probleme etice în contextul internetului obiectelor

Gerald Santucci, şeful grupului Internet of Things and Future Internet Enterprise Systems din cadrul Comisiei Europene, face următoarele precizări:

- Internetul obiectelor nu e doar despre lucruri, ci despre relaţia dintre obiectele care înconjoară oamenii, zi de zi;
- Care va fi locul fiinţelor umane într-o lume în care 7 miliarde de indivizi vor coabita cu 70 de miliarde de maşini şi câteva mii de miliarde de obiecte conectate la o infrastructură de reţea globală, cu capacităţi de autocoordonare, autoconfigurare şi autodiagnoză?
- graniţele dintre spaţiul public şi cel privat vor deveni invizibile, iar oamenii nu vor şti unde ajung informaţiile lor. Supravegherea de tip Big Brother, adică monitorizarea indivizilor fără ca aceştia să fie conştienţi de ea, va deveni posibilă;
- un virus sau un atac al hackerilor în IO poate avea influenţă directă asupra vieţii indivizilor. Dacă un atac asupra unui PC poate duce la distrugerea sau

divulgarea informaţiilor, o intervenţie în sistemul de control al unei maşini conectate la IO poate pune în pericol viaţa pasagerilor;
- decalajul digital se va adânci în IO, deoarece acesta va putea fi înţeles doar de experţi.

3.4. Concluzii

În context etic, unele întrebări legate de inteligenţa artificială se referă la atenuarea suferinţei sau la riscul unor rezultate negative. Deşi luăm în considerare aceste riscuri, ar trebui să se ţină cont şi de faptul că, în ansamblu, progresul tehnologic înseamnă o viaţă mai bună pentru toată lumea. Inteligenţa artificială are un potenţial vast, iar implementarea responsabilă a acestei tehnologii depinde de noi.

Internetul este o consecinţă firească a progresului omenirii iar apariţia sa a deschis orizonturi practic fără limite. Însă, la pachet cu beneficiile aduse, omenirea trebuie să se confrunte şi cu aspectele nocive ale acestuia, precum:

- lipsa intimităţii,
- apariţia şi propagarea infracţiunilor informatice,
- securizarea deficitară a datelor personale,
- plagiatul în toate domeniile de activitate,
- comunicare interumană deficitară.

Aceste capcane existente în viaţa de zi cu zi şi amplificate în mediul internet ridică un mare semn de întrebare privind regulile de folosire a acestui instrument şi dimensiunea etică.

Exerciţii

1. Analizaţi aplicaţiile informatice pe care le utilizaţi zilnic, din punctul de vedere al licenţei deţinute. Câte dintre ele sunt corect dobândite? Realizaţi un tabel folosind modelul de mai jos, în care să completaţi datele proprii:

Denumire aplicaţie	Aplicaţii proprietare		Aplicaţii *open source*	Aplicaţii gratuite	Aplicaţii trial version
	Deţin licenţă	Nu deţin licenţa			
Windows 10	Da	-	-	-	-
Google docs	-	-	-	Da	-
…………					

2. Aţi fost vreodată implicaţi într-un atac de tip phishing? Aţi fost victimă sau aţi ştiut să vă apăraţi? Detaliaţi cazul şi prezentaţi-l colegilor/familiei pentru a-i ajuta să prevină o situaţie similară.
3. Evaluaţi din punct de vedere etic măsura în care folosiţi telefonul mobil în timp ce conduceţi sau vă desfăşuraţi activitatea profesională/studenţească. Ce constataţi?

4. Care este opinia personală faţă de elementele etice privind aplicaţiile inteligenţei artificiale? Redactaţi un scurt eseu pe acest subiect.

Bibliografie

1. ***, *Strategie Nationala cu privire la Furtul de Identitate in Romania in cadrul Programului „Observatorul National – Model Antifurt De Identitate"*, disponibil online la https://www.infocons.ro/ro/strategie-nationala-cu-privire-la-furtul-de-identitate-in-romania-in-cadrul-programului-observatorul-national-model-antifurt-de-identitate-pg-MTU3LTAtMA.html.
2. Airinei, D., Grama, A., Fotache, D., Georgescu, M., Munteanu, A., Dospinescu, O., Popescul, D., Păvăloaia, D., *Tehnologii informaţionale aplicate în organizaţii*, Editura Universităţii „Al.I. Cuza", Iaşi, 2014.
3. Aurelian, S.M., Constantin, B., *Etica Internetului*, http://rmj.com.ro/articles/2012.4/RMR_Nr-4_2012_Art-5.pdf.
4. Bossmann, J., Top 9 ethical issues in artificial intelligence, *World Economic Forum*, 2016.
5. Carr, N., *Superficialii. Efectele Internetului asupra creierului uman,* Editura Publica, 2012.
6. Northcutt, S., Madden, C., Welt, C., *TIC Ethics Handbook: Right and Wrong for TIC Professionals*, Syngress, 2004.
7. Văsiu, I., Infracţiuni comise prin calculator, *Revista de Drept Penal*, nr. 2/1996.

4. Calitate în educaţie prin etică şi responsabilitate socială în cadrul Facultăţii de Educaţie Fizică şi Sport a Universităţii „Alexandru Ioan Cuza” din Iaşi

Conf.univ.dr. LUCIAN POPESCU

În contextul în care ne regăsim, pe de o parte finanţarea pe student/masterand insuficientă în raport cu standardele internaţionale, iar pe de altă parte numărul de beneficiari (studenţi şi masteranzi) într-o continuă scădere, implementarea unui management proactiv centrat pe importanţa şi rolul beneficiarilor într-o societate dinamică în care să predomine etica, integritatea şi deontologia profesională este de la sine înţeleasă. Prin urmare, organizarea şi implementarea tuturor activităţilor centrate pe beneficiar începe odată cu înţelegerea valorilor personale, a comportamentului de consum şi a atitudinilor raportate la: *oferta educaţională* – educaţie fizică şi sportivă, sport şi performanţă motrică, kinetoterapie şi motricitate specială, conversie profesională; *practica sportivă de timp liber* – fitness, team building; *formarea profesională* – pregătirea viitorilor specialişti în domeniul motricităţii umane; *performanţă* – sportul competiţional.

Întrucât studenţii şi masteranzii reprezintă principala preocupare a Facultăţii de Educaţie Fizică şi Sport din cadrul Universităţii „Alexandru Ioan Cuza” din Iaşi, sistemul de învăţământ şi de educaţie implementat în prezent, sistem ce a fost construit în timp cu atenţie sporită şi preocupări serioase, are ca direcţii de acţionare următoarele:

a) Nomenclatorul programelor de studii.

Prin specializările pe care le oferă – educaţie fizică şi sportivă, sport şi peformanţă motrică, kinetoterapie şi motricitate specială, conversie profesională, absolvenţii pot deveni specialişti ai domeniului Ştiinţa Sportului şi Educaţiei Fizice. Toate specializările formează studenţii pentru a deveni profesori de educaţie fizică şi sport, antrenori, kinetoterapeuţi, instructori sportivi cu menirea de a educa copiii şi adolescenţii din sistemul de învăţământ şi din domeniul sportului. Specialiştii în kinetoterapie dobândesc abilităţi şi cunoştinţe pentru activitatea de recuperare şi tratament posttraumatic. Durata studiilor este de 3 ani (ciclul I de licenţă), absolvenţii obţinând titlul de Licenţiat în educaţie fizică şi sport, respectiv Licenţiat în kinetoterapie şi motricitate specială. Totodată, competenţele date de programele de studii universitare de master (ciclul II) – fitness şi estetică corporală, educaţie fizică

şi sportivă şcolară, activităţi sportive de timp liber şi sporturi extreme, kinetoterapia în traumatologia sportivă, asigură inserţia pe piaţa muncii şi definesc profilul profesional al absolventului de educaţie fizică şi sport.

Relevanţa cognitivă şi profesională a programelor de studii este apreciată de un număr relevant de beneficiari prin procedura de evaluare a disciplinelor de către aceştia şi prin numărul absolvenţilor integraţi pe piaţa forţei de muncă.

Programele de studii au ca scop asigurarea armonizării între cererea şi oferta de specialişti. Ele urmăresc formarea specialiştilor de înaltă calificare pentru activităţile didactice, ştiinţifice, sociale, precum şi optimizarea procesului de comunicare sub toate aspectele sale. Totodată, programele de studii urmăresc crearea de competenţe absolvenţilor în concordanţă cu Registrul Naţional al Calificărilor din Învăţământul Superior (RNCIS) şi cu calificările prevăzute în Clasificarea Ocupaţiilor din România (COR), în vederea inserţiei pe piaţa forţei de muncă prin acumularea unor competenţe de specialitate corespunzătoare şi a unor abilităţi cognitive specifice.

b) Planurile de învăţământ

Planurile de învăţământ sunt elaborate în conformitate cu reglementările specifice în vigoare la nivel naţional şi în concordanţă cu misiunea facultăţii şi cu obiectivele specializărilor la ciclul de licenţă, respectiv ale programelor de master.

Pentru ciclul I de licenţă, la toate specializările, planurile de învăţământ întocmite respectă standardele stabilite de Agenţia Română de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior (ARACIS). Pentru ciclul II de masterat, programele în derulare au un caracter novator, fundamentate pe interdisciplinaritate, cu rol determinant în completarea competenţelor dobândite în timpul învăţământului de licenţă şi în concordanţă cu cerinţele de pe piaţa muncii.

c) Procesul didactic

O particularitate importantă în actul didactic este relaţia profesor-student sau partener-beneficiar. Această relaţie trebuie centrată pe o conversaţie, pe temele specifice disciplinei, în care beneficiarul îşi va putea clarifica zonele mai puţin clare din cursul respectiv şi va putea cerceta împreună cu profesorul său un anumit subiect care îl interesează în mod deosebit.

La toate programele de studii (ciclul I şi ciclul II), cadrele didactice utilizează metode şi tehnici moderne în conformitate cu cerinţele impuse de perfecţionarea programului respectiv, cu criteriile de calitate şi exigenţele beneficiarilor: prelegerea interactivă, explicaţia, demonstraţia, problematizarea, exersarea, modelarea, învăţarea prin cooperare, dezbaterea, studiul de caz, aplicaţia, observaţia, corectarea, prezentarea power-point, algoritmizarea, lucrul în echipă, descrierea, povestirea, metoda Rai, brainstorming-ul, euristica etc.

În plus, fiecare cadru didactic oferă beneficiarilor, săptămânal, consultaţii în vederea clarificărilor şi edificărilor necesare procesului de învăţământ.

d) Tutoriatul

De foarte mulţi ani, în cadrul facultăţii a fost instituţionalizat tutoriatul. Pentru fiecare an de studiu (ciclul I şi ciclul II) există câte un tutore, cu rol în consilierea studenţilor, atât pentru buna desfăşurare a activităţilor didactice, cât şi pentru sprijinirea activităţii extracurriculare. În multe cazuri, tutorii organizează întâlniri cu studenţii anului respectiv unde sunt discutate teme cu conţinuturi diverse: prelucrarea regulamentelor studenţeşti, prevenirea abandonului şcolar, consiliere în carieră, trainingul etic – somarea studenţilor pentru a oferi avantaje materiale; darea şi luarea de mită – evaluări, examene, cazări; hărţuirea sexuală între studenţi sau profesori-studenţi; consumul de băuturi alcoolice în timpul şi în afara actului didactic; plagiatul la lucrări, referate, examene; traficul de influenţă; agresivitatea verbală la studenţi/profesori; tratarea arogantă a studenţilor; misoginism, încălcarea dreptului la confidenţialitate etc.

e) Educaţia şi formarea profesională

Esenţială în procesul de educaţie este preocuparea permanentă pentru îmbunătăţirea calităţii actului didactic prin identificarea şi diseminarea celor mai bune metode de predare, caracteristică monitorizată atent şi cu responsabilitate printr-o analiză riguroasă a fişelor de disciplină. Totodată, se pune accent pe proiectarea, planificarea, organizarea şi adaptarea unor principii ale eticii, precum şi a mecanismelor ce guvernează activitatea profesională în cadrul organizaţiilor de profil. În acest sens, sunt implementate aplicaţii teoretice şi practice cu tematici variate: delimitarea conceptuală a termenilor de etică, integritate academică şi deontologie profesională; diferenţe şi asemănări între morală – moralitate – etică – deontologie profesională; implicaţiile educaţiei în formarea conduitelor etico-profesionale; implicaţiile dimensiunii morale în pregătirea şi activitatea profesională; profilul etic, moral şi deontologic al specialiştilor domeniului Ştiinţei Sportului şi Educaţiei Fizice; particularităţi privind drepturile şi obligaţiile specialiştilor domeniului în exersarea profesiei; particularităţi privind discriminarea, corupţia şi hărţuirea la locul de muncă; comunicarea etico-profesională în viaţa academică; principii etice de elaborare a materialelor didactice academice, cursuri, referate, lucrări de licenţă/diplomă/disertaţie, articole de cercetare; clasificarea valorilor şi virtuţilor morale, precum şi implicaţiile acestora în viaţa academică, socială şi profesională.

Din perspectiva formării profesionale, sunt asigurate beneficiarilor: locuri de defăşurare pentru stagiile şi practicile de specialitate; angrenarea pe bază de voluntariat în activităţile practice desfăşurate în organizaţii locale de specialitate cu scopul formării unor abilităţi profesionale; facilitarea participării beneficiarilor la activităţi interne, locale, naţionale şi internaţionale prin stimularea schimburilor de experienţă; sprijinirea iniţiativelor individuale şi de grup.

f) Resursa umană

Tot personalul didactic asigură calitatea în procesul de educaţie, oferind beneficiarilor o metodologie de lucru modernă şi de actualitate, centrată pe interesul acestora. Cadrele didactice elaborează fişe de disciplină pentru materiile de studiu cuprinse în planul de învăţământ – obligatorii, opţionale şi facultative. Fişele cuprind, în forma şi conţinutul lor, date despre programul de studiu, date despre disciplină, timpul total alocat, condiţii, competenţe transversale şi profesionale, obiectivele disciplinei, conţinuturile cursurilor şi seminariilor/lucrărilor practice, metode de predare, bibliografie, coroborarea conţinuturilor disciplinei cu rezultatele aşteptate, forme de evaluare.

g) Infrastructura

Beneficiarilor le sunt oferite condiţii optime pentru pregătire: baza materială proprie, modernă pentru desfăşurarea lecţiilor practico-metodice; săli de curs şi seminarii pentru desfăşurarea activităţilor teoretice; cabinete metodice; bibliotecă de specialitate bogată în materiale informative pentru un învăţământ de calitate.

În prezent, sistemul de învăţământ de specialitate implementat de Facultatea de Educaţie Fizică şi Sport, prin programele de studii, planurile de învăţământ, resursa sa umană, actul didactic şi infrastructura aferentă, are ca finalitate formarea unui beneficiar (student/masterand) competent pentru domeniul în care s-a format, capabil să aplice cu bună ştiinţă cunoştinţele, abilităţile şi atitudinile într-un context practic, real.

Bibliografie

1. Constantinescu, M., Mureşan, V., *Instituţionalizarea eticii: mecanisme şi instrumente*, Editura Universităţii din Bucureşti, 2013.
2. Mureşan, V., *Managementul eticii în organizaţii*, Editura Universităţii din Bucureşti, 2009.
3. http://site.anc.edu.ro/registru-national/
4. http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/c-o-r
5. http://www.aracis.ro/
6. http://www.sport.uaic.ro/fisele-disciplinelor/

5. Cerinţe şi reglementări legislative privind etica în învăţământul universitar

Prof.univ.dr. MIHAELA TOFAN

5.1. Consideraţii introductive

Etica şi integritatea profesională sunt în egală măsură principii şi valori ce caracterizează întregul proces educativ şi care trebuie respectate, începând cu primii paşi făcuţi pe calea cunoaşterii. Atât învăţământul preuniversitar, cât şi cel universitar şi postuniversitar îşi ghidează activităţile, sau ar trebui să şi le ghideze, în acord cu cerinţele eticii şi integrităţii academice, valori care, dacă ar fi cultivate încă de la început pentru fiecare dintre cei implicaţi în procese de cunoaştere, ar fi respectate şi unanim acceptate, ca valori fundamentale şi care nu trebuiesc inserate în texte cu valoare juridică. Nevoia de reglementare apare, din păcate, tocmai ca urmare a lipsei de respect faţă de valorile eticii şi integrităţii academice, ceea ce determină încălcări repetate ale acestor principii şi reclamă intervenţia precisă şi sancţionatorie a autorităţilor legislative.

Dacă fiecare individ ar fi fost educat în spiritul respectării normelor de etică şi integritate profesională, atunci grija faţă de aceste valori ar fi fost adânc impregnată în codul de conduită al fiecăruia din noi, iar încălcările ar fi fost izolate şi fără urmări grave. Cum însă în ţara noastră, mai ales în ultima perioadă, s-au semnalat încălcări importante şi cu caracter repetat ale principiilor eticii şi integrităţii profesionale, se impune organizarea procesului educativ în acord cu scopul includerii în sistemul de valori al fiecărui individ a regulilor imperative de respectare a eticii şi integrităţii profesionale.

În ceea ce priveşte reglementarea unor norme juridice care să impună respectarea valorilor eticii şi integrităţii profesionale în cadrul învăţământului preuniversitar, sunt în prezent în analiză şi dezbatere publică proiecte de acte normative care să atingă acest deziderat, dintre care menţionăm Codul de etică pentru învăţământul preuniversitar. Documentul prezentat publicităţii acordă atenţie respectării valorilor eticii nu doar de către dascăli, ci şi de către elevi, părinţii acestora şi de către managementul instituţiilor de învăţământ preuniversitar.

5.2. Cadrul juridic privind etica în învăţământul românesc

Fără a renunţa la ideea că respectarea (sau nerespectarea) eticii în învăţamântul universitar şi postuniversitar este consecinţa lipsei de educaţie preuniversitară cu privire la valorile eticii şi integrităţii profesionale, trebuie să avem în vedere că rezultatul negativ pe care îl generează încălcarea acestor valori în zona învăţământului universitar şi postuniversitar este mult mai amplu. Din acest motiv, adoptarea unor măsuri legislative care să sancţioneze manifestările lipsite de etică şi să genereze, în cele din urmă, respectarea principiilor fundamentele, este un subiect mai intens dezbătut şi de mai multă vreme luat în discuţie.

Buna conduită în cercetare-dezvoltare trebuie asigurată în conformitate cu reglementările internaţionale din domeniu, cu legislaţia Uniunii Europene şi cu regulile de etică ale programelor de cercetare ştiinţifică ale acesteia. În acest sens, aducem în discuţie prevederile Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea ştiinţifică, dezvoltarea tehnologică şi inovare. Conform acestui act normativ, este prevăzut explicit faptul că *etica în activităţile de cercetare ştiinţifică, dezvoltare tehnologică şi de inovare, denumite în continuare activităţi de cercetare-dezvoltare, se bazează pe un ansamblu de principii morale şi de proceduri destinate respectării acestora.*

Totodată, principiile morale şi procedurile destinate respectării acestora sunt cele reunite în Codul de etică şi deontologie profesională al personalului de cercetare-dezvoltare, elaborat de autoritatea de stat pentru cercetare-dezvoltare, iar respectarea acestor principii morale determină buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare. Cadrul juridic conturat încă din 2004 prevede că activitatea de cercetare-dezvoltare trebuie să se desfăşoare în respect faţă de fiinţa şi demnitatea umană, precum şi faţă de suferinţa animalelor, care trebuie prevenită sau redusă la minimum. Buna conduită în cercetare-dezvoltare trebuie să se desfăşoare cu ocrotirea şi refacerea mediului natural şi a echilibrului ecologic, asigurându-se protecţia acestora faţă de eventualele agresiuni produse de ştiinţă şi tehnologie.

Pentru a evita situaţiile interpretabile şi conduita discutabilă a celor implicaţi în activităţi de cercetare-dezvoltare, este prevăzut în art. 3 al Legii nr. 206/2004 că buna conduită în cercetare-dezvoltare exclude:

a) ascunderea sau înlăturarea rezultatelor nedorite;
b) confecţionarea de rezultate;
c) înlocuirea rezultatelor cu date fictive;
d) interpretarea deliberat distorsionată a rezultatelor şi deformarea concluziilor;
e) plagierea rezultatelor sau a publicaţiilor altor autori;
f) prezentarea deliberat deformată a rezultatelor altor cercetători;
g) neatribuirea corectă a paternităţii unei lucrări;
h) introducerea de informaţii false în solicitările de granturi sau de finanţare;
i) nedezvăluirea conflictelor de interese;

j) deturnarea fondurilor de cercetare;
k) neînregistrarea şi/sau nestocarea rezultatelor, precum şi înregistrarea şi/sau stocarea eronată a rezultatelor;
l) lipsa de informare a echipei de cercetare, înaintea începerii proiectului, cu privire la: drepturi salariale, răspunderi, coautorat, drepturi asupra rezultatelor cercetărilor, surse de finanţare şi asocieri;
m) lipsa de obiectivitate în evaluări şi nerespectarea condiţiilor de confidenţialitate;
n) publicarea sau finanţarea repetată a aceloraşi rezultate ca elemente de noutate ştiinţifică.

Personalul de cercetare-dezvoltare are responsabilităţi conform legislaţiei în domeniu şi codurilor deontologice profesionale în cercetările pe subiecţi umani, în folosirea animalelor pentru experimente şi în protecţia mediului. Datele contradictorii, diferenţele de concepţie experimentală sau de practică, diferenţele de interpretare a datelor, diferenţele de opinie sunt factori specifici cercetării-dezvoltării şi nu constituie abateri de la buna conduită.

Pentru a da mai multă forţă reglementării şi pentru a uşura interpretarea conţinutului actului normativ, art. 5 al Legii nr. 206/2004 conţine o serie de definiţii legale pentru principalele concepte cu care operează o persoană eventual investită să aprecieze respectarea sau nerespectarea conduitei etice în activităţile de cercetare-dezvoltare. Astfel, **frauda în ştiinţă** este calificată drept acţiunea *deliberată de confecţionare, falsificare, plagiere sau înstrăinare ilicită a rezultatelor cercetării ştiinţifice* iar **confecţionarea de date** este *înregistrarea şi prezentarea unor date din imaginaţie, care nu sunt obţinute prin metodele de lucru folosite în cercetare.* În înţelesul legii în vigoare, **falsificarea** reprezintă *măsluirea materialelor de cercetare, a echipamentelor, proceselor sau rezultatelor, omiterea unor date sau rezultate de natură a deforma rezultatele cercetării,* iar **plagiatul** reprezintă *însuşirea ideilor, metodelor, procedurilor, tehnologiilor, rezultatelor sau textelor unei persoane, indiferent de calea prin care acestea au fost obţinute, prezentându-le drept creaţie personală.*

În egală măsură prezintă interes definiţia legală a **conflictului de interese**, ca fiind *situaţia de incompatibilitate în care se află o persoană care are un interes personal ce influenţează imparţialitatea şi obiectivitatea activităţilor sale în evaluarea, monitorizarea, realizarea şi raportarea activităţilor de cercetare-dezvoltare; interesul personal include orice avantaj pentru persoana în cauză, soţul/soţia, rude ori afini, până la gradul al patrulea inclusiv, sau pentru instituţia din care face parte.*

5.3. Cadrul instituţional pentru protejarea eticii în educaţia din România

În scopul prevenirii şi, la nevoie, al combaterii situaţiilor de încălcare a conduitei etice în activităţile de cercetare-dezvoltare, prin Legea nr. 206/2004 s-a înfiinţat

Consiliul Naţional de Etică a Cercetării Ştiinţifice, Dezvoltării Tehnologice şi Inovării, denumit mai succint Consiliul Naţional de Etică, organism consultativ, fără personalitate juridică, pe lângă autoritatea de stat pentru cercetare-dezvoltare. Componenţa şi Regulamentul de organizare şi funcţionare ale Consiliului Naţional de Etică sunt stabilite prin ordin al ministrului Educaţiei şi Cercetării. Membrii Consiliului Naţional de Etică trebuie să fie persoane cu activitate recunoscută în domeniu: academicieni, profesori universitari, cercetători ştiinţifici gradul I, funcţionari publici, reprezentanţi ai autorităţii de stat pentru cercetare-dezvoltare şi ai altor ordonatori principali de credite care au în subordine şi/sau în coordonare unităţi de cercetare-dezvoltare.

Conform legii, Consiliul Naţional de Etică are următoarele atribuţii:

a) stabileşte principiile etice specifice domeniului de cercetare-dezvoltare;
b) elaborează codurile de etică pe domenii de activitate;
c) stabileşte procedurile specifice de urmat în cazul apariţiei unei conduite necorespunzătoare;
d) urmăreşte aplicarea şi respectarea de către unităţile şi instituţiile de cercetare-dezvoltare, precum şi de către personalul de cercetare-dezvoltare a dispoziţiilor legale referitoare la normele de conduită morală şi profesională;
e) formulează opinii şi recomandări în legătură cu problemele de natură etică ridicate de evoluţia ştiinţei şi a cunoaşterii;
f) analizează cazurile sesizate referitoare la încălcarea regulilor de bună conduită şi face recomandări de soluţionare şi/sau de aplicare a sancţiunilor;
g) îndeplineşte şi alte atribuţii stabilite de autoritatea de stat pentru cercetare-dezvoltare.

Încă de la înfiinţarea sa, s-a avut în vedere faptul că activitatea Consiliului Naţional de Etică se desfăşoară în plen şi în comisii de etică pe domenii de ştiinţă şi tehnologie, cu statut permanent sau temporar. Consiliul Naţional de Etică poate avea comisii de etică, cu statut permanent, pentru:

a) ştiinţe socioumaniste;
b) ştiinţe legate de lumea viului;
c) ştiinţe exacte şi tehnice.

Având în vedere că unităţile şi instituţiile care fac parte din sistemul naţional de cercetare-dezvoltare, unităţile şi/sau instituţiile care conduc programe de cercetare-dezvoltare, precum şi unităţile care asigură valorificarea rezultatelor sunt responsabile pentru respectarea normelor şi a valorilor etice în cercetare-dezvoltare, în cadrul acestor instituţii s-au înfiinţat comisii de etică, pe lângă consiliile ştiinţifice sau, după caz, pe lângă consiliile de administraţie. Componenţa comisiilor de etică este propusă de consiliile ştiinţifice sau, după caz, de consiliile de administraţie şi se aprobă prin ordin al conducătorului instituţiei respective. Aceste comisii de etică de la nivelul instituţiilor au următoarele atribuţii:

a) urmăresc în cadrul unităţilor sau al instituţiilor respectarea codurilor de etică specifice domeniului;
b) cercetează cazurile de abateri de la etica profesională şi propun conducerii unităţii sau instituţiei măsurile necesare.

În cazul abaterilor de la buna conduită, sesizate în scris, pe bază de dovezi, de persoane sau instituţii cunoscute, procedura urmată de comisiile de etică cuprinde următoarele etape:
a) informarea în scris a persoanei/persoanelor incriminate cu privire la începerea anchetei, motivele şi dovezile existente;
b) formularea de recomandări către conducătorul instituţiei sau al unităţii.

Termenul maxim prevăzut pentru a răspunde la sesizare este de 30 de zile de la începerea anchetei. Dacă persoana cercetată pentru abateri de la conduita etică este găsită vinovată de către comisia specializată de la nivelul respectivei instituţii, poate să se adreseze Consiliului Naţional de Etică, care trebuie să verifice contestaţia şi să stabilească în termen de 30 de zile verdictul, propunerile şi recomandările către conducătorul instituţiei respective. Pentru analizarea contestaţiei, membrii Consiliului Naţional de Etică au acces la acele documente ale instituţiei care sunt legate de acuzaţiile ce urmează a fi verificate.

Conform art. 12 din lege, evaluarea din punct de vedere etic a proiectelor de cercetare-dezvoltare şi inovare se realizează de către comisiile de evaluare ale acestora şi va cuprinde în mod obligatoriu verificarea conformităţii proiectelor respective cu:

1. reglementările de etică general aplicabile, referitoare la:
   a) protecţia persoanei umane:
      - utilizarea embrionilor umani, precum şi a altor mostre biologice umane;
      - utilizarea datelor personale pentru bănci biologice, inclusiv bănci de gene;
      - utilizarea pentru teste clinice a persoanelor (indivizi sau populaţie) din următoarele categorii: persoane care nu-şi pot da acordul, în special copii, femei gravide, voluntari sănătoşi;
      - protecţia datelor personale;
   b) protecţia animalelor, inclusiv a animalelor transgenice şi a primatelor nonumane;
   c) protecţia mediului;
2. reglementările de etică specifice, interne şi internaţionale, aplicabile pentru cercetarea respectivă şi care trebuie specificate explicit prin proiect.

Dintre sancţiunile care pot fi propuse de Consiliul Naţional de Etică pentru abaterile de la buna conduită în cercetare-dezvoltare, constatate şi dovedite, legea are în vedere:
a) îndepărtarea persoanei/persoanelor din echipa de realizare a proiectului;

b) schimbarea responsabilului de proiect;
c) retragerea şi/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea regulilor de bună conduită;
d) mustrare scrisă;
e) retrogradarea din funcţie;
f) suspendarea din funcţie;
g) concedierea.

5.4. Prevederi normative exprese privind respectarea eticii în învăţământ din România

Pentru abaterile de la buna conduită în cercetare-dezvoltare se aplică sancţiunile disciplinare prevăzute în *Codul de etică şi deontologie profesională al personalului de cercetare-dezvoltare*, dar şi sancţiunile prevăzute în Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenţie, republicată, cu modificările ulterioare, în Legea nr. 129/1992 privind protecţia desenelor şi modelelor industriale, republicată, şi în Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor şi drepturile conexe, cu modificările şi completările ulterioare.

Preocuparea legiuitorului pentru reglementări în domeniul protejării conduitei etice în activităţile de cercetare-dezvoltare este reafirmată prin art. 306 din Legea educaţiei naţionale, nr. 1/2011, articol care, în acord cu denumirea Secţiunii a 5-a, *Etica universitară,* din Capitolul II, *Statutul personalului didactic şi de cercetare din învăţământul superior*, stabileşte obligaţia ca *la nivelul fiecărei universităţi să funcţioneze comisia de etică universitară.* Alin. 2 al acestui articol prevede că *structura şi componenţa comisiei de etică universitară este propusă de consiliul de administraţie, avizată de senatul universitar şi aprobată de rector. Membrii comisiei sunt persoane cu prestigiu profesional şi autoritate morală. Nu pot fi membri ai comisiei de etică universitară persoanele care ocupă vreuna dintre funcţiile: rector, prorector, decan, prodecan, director administrativ, director de departament sau de unitate de cercetare-dezvoltare, proiectare, microproducţie.*

Tot în textul de lege citat regăsim reglementarea următoarelor atribuţii pentru comisia de etică universitară:

a) analizează şi soluţionează abaterile de la etica universitară, pe baza sesizărilor sau prin autosesizare, conform Codului de etică şi deontologie universitară;
b) realizează un raport anual referitor la situaţia respectării eticii universitare şi a eticii activităţilor de cercetare, care se prezintă rectorului, senatului universitar şi constituie un document public;
c) contribuie la elaborarea Codului de etică şi deontologie universitară, care se propune senatului universitar pentru adoptare şi includere în Carta universitară;

d) atribuţiile stabilite de Legea nr. 206/2004, cu modificările şi completările ulterioare;

În legătură cu sancţiunile disciplinare care pot fi aplicate, art. 312 din Legea educaţiei naţionale (1/2011) prevede că *personalul didactic şi de cercetare din învăţământul superior, personalul didactic şi de cercetare auxiliar, precum şi cel de conducere, de îndrumare şi de control din învăţământul superior răspunde disciplinar pentru încălcarea îndatoririlor ce îi revin potrivit contractului individual de muncă, precum şi pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învăţământului şi prestigiului unităţii/instituţiei. Normele de comportare sunt stabilite în Carta universitară, fără a aduce atingere dreptului la opinie, libertăţii exprimării şi libertăţii academice.*

În acord cu prevederile cadru privind legislaţia muncii (respectiv Codul muncii), sancţiunile disciplinare care se pot aplica personalului didactic şi de cercetare pentru încălcarea normelor de etică şi integritate sunt următoarele:

- avertisment scris;
- diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizaţia de conducere, de îndrumare şi de control;
- suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcţii didactice superioare ori a unei funcţii de conducere, de îndrumare şi de control, ca membru în comisii de doctorat, de master sau de licenţă;
- destituirea din funcţia de conducere din învăţământ;
- desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Sintetizând, observăm că prevederile din Legea educaţiei naţionale reglementează statutul de abatere disciplinară pentru încălcarea normelor de etică şi integritatea profesională şi dau prioritate autonomiei universitare, în acord cu care fiecare instituţie de învăţământ superior trebuie să stabilească propriul cadru pentru ocrotirea respectării acestor principii şi valori fundamentale ale activităţii personalului didactic şi de cercetare. Este vorba despre obligaţia instituţiilor de învăţământ de a adopta acele norme prin care se înfiinţează Comisia internă pentru soluţionarea situaţiilor de încălcare a normelor de etică şi integritate, de a adopta Codul de etică şi integritate la nivelul instituţiei respective, de a adopta norme pentru ocrotirea acestor principii şi includerea lor în Carta Universitară.

De altfel, obligaţiile cu privire la conturarea cadrului juridic pentru ocrotirea eticii şi integrităţii academice din legea educaţiei au fost respectate de către instituţiile de învăţământ superior acreditare, mai ales în contextul în care la nivelul ARACIS a fost adoptat *Codul de etică şi norme de conduită în activităţile desfăşurate pentru asigurarea calităţii în învăţământul superior din România şi de evaluare periodică şi în vederea acreditării* din 2013. Documentul detaliază un set de valori pentru respectarea eticii şi integrităţii, iar angajamentul faţă de acest set

de valori presupune că fiecare persoană implicată în evaluarea externă a asigurări calităţii în învăţământul superior în vederea autorizării sau acreditării:

1. Cunoaşte, înţelege şi respectă în totalitate legile, reglementările şi normele aplicabile domeniului asigurării şi evaluării calităţii în învăţământul superior. Utilizează consecvent criteriile, standardele şi indicatorii de performanţă definiţi de documentele oficiale cu privire la: capacitatea instituţională, eficacitatea educaţională şi managementul calităţii.

2. Dovedeşte independenţă şi profesionalism în activitate, nu cedează presiunilor politice, religioase, economice sau de altă natură, acceptând numai constrângerile legale, ştiinţifice şi etice.

3. Se disociază clar de orice relaţie personală şi formulează concluzii independente de orice fel de angajament instituţional personal.

4. Are o atitudine obiectivă în activităţile de asigurare şi evaluare a calităţii. Oferă informaţii corecte, face afirmaţii şi îşi exprimă opinii doar în posesia datelor şi informaţiilor necesare, dincolo de orice apreciere individuală emoţională bazată pe prejudecăţi şi impresii. Face recomandări şi ia decizii bazate exclusiv pe date factuale şi pe informaţii precise verificate temeinic.

5. Face afirmaţii şi/sau îşi exprimă opinii în mod onest, neutru şi imparţial. Nu aplică standarde duble în evaluare şi nu este părtinitor faţă de sau contra unei instituţii de învăţământ superior, unei organizaţii sau unei persoane implicate. În procesul de evaluare a calităţii nu discriminează pe criterii de sex, naţionalitate, etnie, vârstă, religie etc.

6. Asigură o transparenţă maximă în ceea ce priveşte regulile, procedurile, cerinţele profesionale, principiile de evaluare etc. Poate oferi oricând motivaţii bazate pe informaţii consistente şi corecte pentru opiniile exprimate şi deciziile luate. Nu ascunde şi nu denaturează cele constatate.

7. Îşi asumă responsabilitatea personală pentru afirmaţiile şi opiniile exprimate şi poate oricând dovedi acordul dintre acestea şi reglementările legale aplicabile, regulile interne ale organizaţiei/instituţiei, standardele cerute şi datele factuale. Acceptă obligaţia de a răspunde pentru activităţile întreprinse, opiniile şi concluziile formulate şi de a suporta consecinţele pentru neîmplinirile posibile.

8. Menţine un nivel ridicat de competenţă profesională. Oferă consultanţă întemeiată pe standarde bine definite şi recunoscute în domeniu numai în limitele prevederilor legale în vigoare şi în conformitate cu regulile şi procedurile acceptate de agenţie. Se bazează pe o înaltă exigenţă şi solidaritate profesională, manifestă obligaţia morală de a lucra pentru îmbunătăţirea calităţii. Apartenenţa la Consiliul ARACIS, la organisme internaţionale de evaluare a calităţii, la Comisiile de specialitate ale ARACIS sau includerea în Registrul Evaluatorilor ARACIS conferă membrilor un prestigiu profesional de care aceştia nu trebuie să se folosească în scopuri de putere. Competenţa profesională implică şi grija profesională responsabilă. Ca atare, cei implicaţi în activităţi de evaluare a calităţii se vor dovedi fini ascultători şi observatori, îi vor trata pe alţii cu respect, vor ţine seama de nevoile şi

aşteptările evaluatorilor şi ale celor evaluaţi, cum ar fi cele legate de timp, de comunicare, de complexitatea muncii sau de costurile implicate.

9. Este deschis la iniţiative noi, răspunzând la schimbările sociale locale sau regionale, la nevoile beneficiarilor serviciilor sale. Pe cât posibil, facilitează competiţia profesională, managerială, etică între instituţiile şi programele vizate de procesul de evaluare internă sau externă. Întreaga activitate se bazează pe o atitudine deschisă şi participativă.

10. Promovează dialogul, evaluează în mod adecvat punctele de vedere diferite ale părţilor implicate şi încearcă să le armonizeze prin promovarea dedicaţiei personale şi a spiritului de echipă.

11. Este fidel principiului confidenţialităţii în furnizarea, completarea, utilizarea şi asigurarea accesului la informaţie în conformitate cu regulile şi procedeele acceptate. Procedează cu discreţie şi protejează datele cu caracter personal şi cele privitoare la proprietatea intelectuală în activităţile de evaluare externă.

În acord cu aceste preocupări de reglementare a normelor juridice care să asigure respectarea principiilor fundamentale ale eticii şi integrităţii academice universitare, în august 2017 a fost adoptat Ordinul MEN nr. 4783 aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare a Consiliului de etică şi management universitar. Acest act normativ a înlocuit prin abrogare art. 2 din Ordinul ministrului Educaţiei Naţionale şi Cercetării Ştiinţifice nr. 6.085/2016, privind constituirea *Consiliului de etică şi management universitar* şi aprobarea *Regulamentului de organizare şi funcţionare a Consiliului de etică şi management universitar*, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1036 din 22 decembrie 2016.

Cu alte cuvinte, în opinia noastră, standardul impus evaluatorilor pentru aprecierea activităţii instituţiilor de învăţământ superior în vederea obţinerii acreditării ar trebui să se reflecte asupra modului în care instituţiile evaluate respectă obligaţiile proprii în legătură cu asigurarea respectării eticii şi integrităţii academice, cel puţin prin luarea acelor măsuri avute în vedere de Legea educaţiei naţionale şi de standardele de acreditare.

Totodată, menţionăm crearea, încă din 2011, a *Consiliului de etică şi management universitar* (CEMU), organism consultativ al Ministerului Educaţiei Naţionale (MEN), fără personalitate juridică, înfiinţat în temeiul prevederilor art. 125 şi 217 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, având misiunea de a dezvolta cultura eticii şi integrităţii în universităţile din România, de a determina şi sprijini universităţile să elaboreze şi să pună în practică, în mod organizat, transparent şi eficient, politicile de etică şi de integritate universitară, în conformitate cu prevederile legale din domeniu, în vigoare.

CEMU se pronunţă asupra litigiilor de etică universitară şi are următoarele atribuţii:

a) sprijină realizarea politicilor de etică şi integritate în universităţi şi monitorizează punerea lor în aplicare;

b) auditează comisiile de etică din universităţi;
c) prezintă, anual, un raport public privind etica universitară;
d) soluţionează sesizările privind încălcarea de către orice instituţie de învăţământ superior, de stat sau particulară, a obligaţiilor prevăzute la art. 124 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, privind respectarea legislaţiei în vigoare, a cartei proprii, a contractului instituţional, a transparenţei decizionale şi a libertăţii academice;
e) analizează şi propune MEN, în cazul în care constată nerespectarea într-o universitate a obligaţiilor prevăzute la art. 124 din Legea nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, revocarea din funcţie a rectorului;
f) elaborează Codul de referinţă al eticii şi deontologiei universitare ce conţine principii şi proceduri pentru arbitrarea litigiilor de etică universitară;
g) colaborează, în cadrul activităţii de asigurare a calităţii învăţământului superior, cu MEN, conform art. 192 alin. (1) din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare;
h) iniţiază şi dezvoltă activitatea de cercetare şi publicare pe probleme de etică şi integritate universitară;
i) întocmeşte, la cererea MEN, rapoarte externe de evaluare a respectării standardelor de etică profesională în ceea ce priveşte activitatea doctorală, în conformitate cu prevederile art. 170 din Legea nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare;
j) întocmeşte, la cererea MEN, rapoarte în cazul constatării nerespectării prevederilor legale în procedura de ocupare a posturilor didactice şi de cercetare, în conformitate cu prevederile art. 299 alin. (2) din Legea nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

În conformitate cu Legea educaţiei naţionale, CEMU este format din 11 membri, cadre didactice şi cercetători, având cel puţin titlul de conferenţiar sau de cercetător ştiinţific II ori titluri echivalente obţinute în străinătate, şi un membru este student, reprezentant al federaţiilor naţionale ale studenţilor. Dintre aceştia, 3 reprezentanţi sunt numiţi de către Consiliul Naţional al Rectorilor; 3 reprezentanţi sunt numiţi de ministrul Educaţiei Naţionale; un reprezentant este numit de către Agenţia Română de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior; un reprezentant este numit de către Consiliul Naţional pentru Finanţarea Învăţământului Superior; un reprezentant este numit de către Consiliul Naţional al Cercetării Ştiinţifice; un reprezentant este numit de către Consiliul Naţional de Atestare a Titlurilor, Diplomelor şi Certificatelor Universitare şi un reprezentant este numit de federaţiile naţionale ale studenţilor.

Membrii CEMU sunt investiţi prin ordin al ministrului Educaţiei Naţionale pentru un mandat de 4 ani, mandat care nu se poate cumula cu funcţia de rector, prorector, decan, prodecan, director administrativ, director de departament sau de unitate de cercetare-dezvoltare, proiectare, microproducţie. De asemenea, preşe-

dinţii comisiilor de etică universitară din universităţi nu pot fi membri ai CEMU, întrucât CEMU auditează activitatea acestor comisii, cumularea acestor două calităţi generând conflict de interese.

CEMU colaborează cu comisiile de etică ale universităţilor în vederea realizării politicilor de etică şi integritate academică. CEMU se pronunţă asupra litigiilor de etică universitară şi analizează cazurile referitoare la abateri de la normele de etică şi management universitar, în urma sesizărilor sau prin autosesizare, conform legii, după ce subiectul lor a fost analizat în cadrul universităţii. CEMU are obligaţia de a investiga aspectele sesizate, în termen de 3 luni de la data primirii sesizării. În cadrul analizei, CEMU poate audia persoanele implicate direct ori indirect în faptele sesizate, expeditorul sesizării, persoane din conducerea instituţiilor implicate în faptele sesizate sau experţi independenţi, cu păstrarea confidenţialităţii. CEMU constată încălcarea obligaţiilor legale de către o instituţie de învăţământ superior sau de către un membru al comunităţii universitare pe baza probelor evidenţiate de sesizare, a informaţiilor disponibile din surse publice sau furnizate de instituţii abilitate şi pe baza probelor obţinute în mod direct.

La rândul lor, membrii CEMU au obligaţia să respecte reglementările legale în vigoare privind etica universitară şi să nu se afle în conflict de interese sau în stare de incompatibilitate cu vreuna dintre părţile aflate în litigiu.

5.5. Reglementări privind respectarea eticii în funcţiile publice

Ca urmare a faptului că administraţia este pusă în slujba cetăţenilor iar activitatea celor din administraţiile publice centrale şi, în special, de nivel local, presupune adeseori lucrul direct cu cetăţenii, a fost elaborată şi adoptată o legislaţie consistentă privind etica şi conduita profesională a funcţionarilor. Avem în vedere aici:

- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcţionarilor publici, republicată;
- Ordinul nr. 1200/04.04.2013 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcţionarii publici şi a implementării procedurilor disciplinare;
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autorităţile şi instituţiile publice;
- Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit, cu prilejul unor acţiuni de protocol, în exercitarea mandatului sau a funcţiei;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legea nr. 115/1996 privind declararea şi controlul averii demnitarilor, magistraţilor, a unor persoane cu funcţii de conducere şi de control şi a funcţionarilor publici, cu modificările şi completările ulterioare;

- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea şi sancţionarea faptelor de corupţie, cu modificările şi completările ulterioare;
- HG nr.1268/2008 pentru modificarea şi completarea HG nr.1344/2007 privind normele de organizare şi funcţionare a comisiilor de disciplină;
- Ordinul ministrului finanţelor publice nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entităţile publice şi pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial, republicat, cu modificările şi completările ulterioare.

Asigurarea eticii nu reprezintă însă o preocupare doar pentru mediul celor care desfăşoară activităţi de cercetare-dezvoltare sau pentru funcţionarii publici, cadrul juridic în vigoare stabilind norme de respectat în acest scop şi pentru cei care desfăşoară activităţi de muncă, în general. Orice organizaţie, indiferent de dimensiunea ei, se află în permanent contact cu mediul său interior (angajaţi, management, acţionari) şi exterior (parteneri, beneficiari, consumatori, furnizori, comunitatea etc.). Acest lucru implică acţiuni, atitudini, proceduri, decizii, sancţiuni etc., context în care organizaţia are nevoie de repere care să îi organizeze scopurile, acţiunile şi comportamentele către o atitudine proactivă, responsabilă, în concordanţă cu valorile sociale şi prevederile legale incidente. O expresie a acestui mod de organizare a activităţii sunt codurile de etică şi conduită, care reflectă valorile şi principiile funcţionale ale respectivei organizaţii, prin raportare la condiţiile de echitate socială şi la baza normativă incidentă.

Etica în acest context poate fi definită ca un set de reguli care stabilesc ceea ce este corect şi ceea ce este greşit în conduita noastră, prin raportare continuă la comportamentul moral şi legal al membrilor unei organizaţii. Codul de etică şi conduită de la nivelul fiecărei organizaţii trebuie să sintetizeze o serie de principii ce ghidează întreaga activitate, conduita membrilor acesteia, fie ei angajaţi, colaboratori sau proprietari ai capitalului social. Codul de etică cuprinde misiunea, valorile, procedurile şi standardele etice şi profesionale ce definesc activitatea organizaţiei. Privite drept linii directoare pentru comportamentul angajaţilor, voluntarilor şi al celor ce intră în sfera de influenţă a organizaţiei prin standarde şi proceduri specifice proprii organizaţiei, codurile de etică elaborate la nivelul unităţii dau consistenţă şi un context valoric misiunii şi valorilor organizaţionale.

Încălcarea valorilor, principiilor sau normelor care reglementează conduita etică într-o anumită unitate poate avea drept consecinţă încheierea colaborării cu cei care se dovedesc vinovaţi, prin concediere sau demitere din funcţie, după caz. Totodată, elaborarea şi intrarea în vigoare a codului de etică la niveul unităţii reprezintă pentru proprietarii capitalului unei organizaţii de drept privat o garanţie pentru asigurarea comportamentului etic al personalului, dar şi a modului în care îşi desfăşoară activităţile.

Existenţa unui codul de etică la nivelul unităţii are şi un rol important în caracterizarea respectivei comprotamentului respectivei unităţi în relaţia cu terţii,

demonstrând că organizaţia îşi respectă promisiunile asumate faţă de valorile şi principiile sale, a angajamentului faţă de proprietari, a felului de a derula activitatea şi a locului în comunitatea în care funcţionează. În legislaţie, nu exista un model unic de cod de etică, aceelaborarea sa fiind prerogativa fiecărei organizaţii, iar conţinutul său fiind caracteristic pentru fiecare organizaţie. Codul de etică trebuie să fie destul de amplu încât să poată caracteriza activitatea în toate domeniile în care desfăşoară activitate respectiva organizaţie, fără ca aspectele prezentate să aibă caracter repetitiv sau redundant. Conţinut simplu, clar şi precis al prevederilor din codul de etică asigură respectarea sa benevolă.

5.6. În loc de concluzii

Pe fondul numeroaselor situaţii de sesizare a nerespectării normelor de etică şi integritate academică apărute în ultima perioadă, cu privire în special la realizarea unor teze de doctorat în care plagiatul este instrumentul de lucru principal al autorului, este firească adoptarea Ordinul MEN privind includerea în toate planurile de învăţământ, pentru toate programele de studii universitare, începând cu anul universitar 2018-2019, a cursurilor de etică şi integritate academică. Fiind o regulă de drept nouă, cu aplicare din acest an universitar, nu putem aprecia, deocamdată, dacă este suficientă pentru înlăturarea cazurilor de nerespectare a eticii şi integrităţii academice, însă putem afirma că este o normă de drept necesară, care transpune în practică o metodă simplă, educativă, pentru preîntâmpinarea situaţiilor de plagiat în mediul academic. Pe viitor, această metodă ar putea să fie, eventual, completată cu alte metode pentru asigurarea respectării valorilor fundamentale în activitatea didactică şi de cercetare, atât la nivelul instituţiilor de învăţământ universitar, cât şi preuniversitar.

Bibliografie – acte normative

1. Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea ştiinţifică, dezvoltarea tehnologică şi inovare.
2. Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenţie, republicată, cu modificările ulterioare.
3. Legea nr. 129/1992 privind protecţia desenelor şi modelelor industriale, republicată Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor şi drepturile conexe.
4. Legea educaţiei naţionale, nr. 1/2011.
5. ARACIS – Codul de etică şi norme de conduită în activităţile desfăşurate pentru asigurarea calităţii în învăţământul superior din România şi de evaluare periodică şi în vederea acreditării din 2013.
6. Ordinul MEN nr. 4783 aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare a Consiliului de etică şi management universitar.
7. Ordinul ministrului educaţiei naţionale şi cercetării ştiinţifice nr. 6.085/2016, privind constituirea Consiliului de etică şi management universitar şi aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare a Consiliului de etică şi management universitar/
8. Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcţionarilor publici, republicată;
9. Ordin nr.1200/04.04.2013 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcţionarii publici şi a implementării procedurilor disciplinare;

10. Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
11. Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit, cu prilejul unor acțiuni de protocol, în exercitarea mandatului sau a funcției;
12. Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
13. Legea nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de cnducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
14. Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
15. HG nr.1268/2008 pentru modificarea și completarea HG nr.1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină;
16. Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

6. Cerinţe şi reglementări privind utilizarea datelor personale în universitate

Analist e-learning drd. LUCIAN DANIEL BERECHET

6.1. Introducere

Protecţia datelor este esenţială. Ea se traduce prin confidenţialitate, respect şi independenţă faţă de influenţa manipulării. Cu toate acestea, adoptarea de către Uniunea Europeană a GDPR „a agitat puţin spiritele".

GDPR reprezintă denumirea abreviată a regulamentului UE nr. 679/2016, intrat în vigoare pe 25 mai 2016 (publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii L119 din 4 mai 2016) şi aplicabil din 25 mai 2018 la nivelul întregii Uniuni Europene, precum şi în orice alt stat din lume unde se vehiculează date personale ale cetăţenilor UE (vezi Figura 6.1). După data de aplicare a GDPR, se abrogă Directiva 95/46/CE care reprezenta până la acel moment cadrul legal aplicabil protecţiei datelor cu caracter personal.

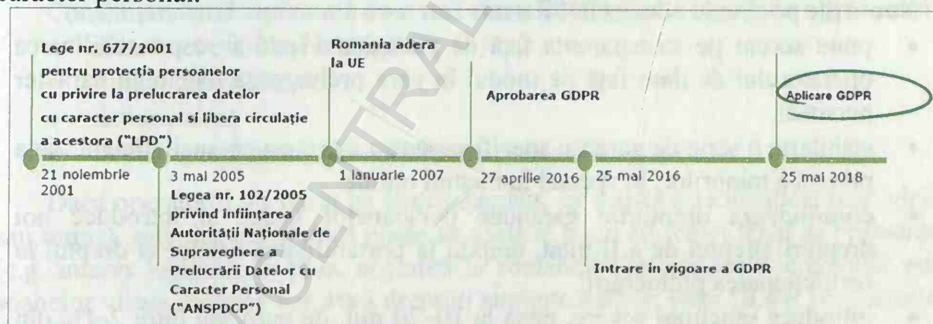


Figura 6.1. Istoricul GDPR şi contextul legislativ premergător
Sursa: Delloite Romania (2017), GDPR – Protecţia datelor personale, disponibil la link: http://www.ibr-rbi.ro/site/wp-content/uploads/2017/07/4-Catalin-Tiganila_Deloitte-_GDPR_20170706v2.pdf

În decembrie 2016, după patru ani de la propunerea iniţială, Parlamentul şi Consiliul UE au convenit în cele din urmă asupra Regulamentului privind Protecţia Generală a Datelor (GDPR), şi, astfel, a început cea mai mare schimbare a regimului european de protecţie a datelor din ultimii 20 de ani. GDPR oferă un nou cadru general complex pentru protecţia datelor şi libera circulaţie a acestora, cu

obligaţii sporite pentru orice organizaţie, iar amploarea, complexitatea şi impactul operaţional sunt fără precedent. GDPR se aplică oricărei organizaţii – indiferent unde îşi are sediul – care gestionează datele cu caracter personal ale cetăţenilor Uniunii Europene.

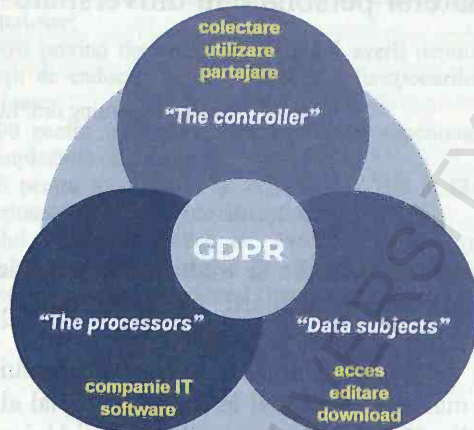


Figura 6.2. Părţile implicate în vehicularea datelor personale, în contextul GDPR
Sursa: Prelucrare după HIPAA Guide (2018), GDPR for Dummies, disponibil la link: https://www.hipaaguide.net/gdpr-for-dummies/

Noutăţile pe care le aduce GDPR sunt:

- pune accent pe transparenţa faţă de persoana vizată şi responsabilizarea operatorului de date faţă de modul în care prelucrează datele cu caracter personal.
- stabileşte o serie de garanţii specifice pentru a proteja cât mai eficient viaţa privată a minorilor, în special în mediul online.
- consolidează drepturile garantate persoanelor vizate şi introduce noi drepturi: dreptul de a fi uitat, dreptul la portabilitatea datelor şi dreptul la restricţionarea prelucrării.
- introduce sancţiuni severe, pâna la 10–20 mil. de euro sau între 2-4% din cifra de afaceri la nivel internaţional, pentru operatorii din sectorul privat.

Actorii principali, în contextul GDPR, sunt surprinşi în Figura 6.2.

În ceea ce priveşte **drepturilor persoanei vizate în contextul prelucrării datelor personale**, Figura 6.3 conţine un inventar al acestora, aşa cum se regăsesc în fosta legislaţie în vigoare şi cum sunt prevăzute în GDPR.

DREPTURILE PERSOANEI VIZATE	Legea nr. 677/2001	Regulamentul nr. 679/2016 (GDPR)
Transparenţa informaţiilor, a comunicărilor şi a modalităţilor de exercitare a drepturilor persoanei vizate		√
Dreptul la informare	√	√
Dreptul de acces la date	√	√
Dreptul de intervenţie asupra datelor / Dreptul la rectificare	√	√
Dreptul de opoziţie	√	√
Dreptul de a nu fi supus unei decizii individuale luate în baza unei prelucrări automate	√	√
Dreptul de a se adresa justiţiei	√	√
Dreptul la ştergerea datelor ("dreptul de a fi uitat")		√
Dreptul la restricţionarea prelucrării datelor		√
Dreptul la portabilitatea datelor		√

Figura 6.3. Drepturile persoanei vizate. Comparaţie L677/2001 vs. GDPR
Sursa: Pană, M. (2017), Implementarea GDPR şi protecţia datelor personale în România, disponibil la link: https://cyberm.ro/2017/09/11/implementarea-gdpr-si-protectia-datelor-personale-in-romania/

Un aspect esenţial şi de noutate prevăzut de GDPR se referă la **Legalitatea prelucrării** datelor cu caracter personal, care introduce o serie de norme în cazul în care prelucrarea în alt scop decât cel pentru care datele cu caracter personal au fost colectate nu se bazează pe **consimţământul** persoanei vizate.

Consimţământul reprezintă doar una dintre condiţiile de legalitate a prelucrării:

- formă accesibilă şi inteligibilă
- limbaj clar şi simplu
- acţiune clară
- în cunoştinţă de cauză – informare prealabilă.

Daca operatorul s-a bazat pe consimţământ, iar acesta este invalidat (e.g. viciat sau retras), este discutabil dacă poate să apeleze la un alt temei legal de prelucrare (e.g. interes legitim). În plus, apelarea la consimţământ afectează drepturile persoanelor vizate, acestea vor avea drepturi suplimentare în baza GDPR (e.g. dreptul de a fi uitat şi dreptul la portabilitate).

6.2. Drepturi ale persoanelor vizate

- **Dreptul de a fi uitat:** persoanele fizice vor avea dreptul de a solicita unui operator să şteargă evidenţele privind datele legate de acestea, în măsura în care nu sunt motive legitime pentru ca aceste date să fie reţinute;
- **Dreptul de portabilitate a datelor şi de a transfera datele către un alt operator:** persoanele fizice vor avea dreptul de a solicita o copie în format

electronic a datelor lor care fac obiectul prelucrării şi de a cere transmiterea datelor direct către alt operator.

- **Dreptul de a fi notificat în caz de încălcări privind securitatea datelor:** entităţile care deţin date vor fi obligate să notifice persoanelor fizice încălcările semnificative în ceea ce priveşte securitatea datelor.

6.3. Obligaţii ale operatorilor

- Obligaţia de desemnare a unui responsabil cu protecţia datelor (DPO – Data Protection Officer).
- Obligaţia de a formula politicile de confidenţialitate şi celelalte mijloace de informare într-un limbaj clar şi uşor de înţeles pentru persoanele vizate.
- Obligaţia de a obţine consimţământul persoanelor vizate în vederea prelucrării datelor acestora.
- Obligaţia de a informa persoanele vizate cu privire la scopurile prelucrării, datele care sunt prelucrate şi drepturile pe care acestea le au.
- Obligaţia de a pune în aplicare măsuri tehnice şi organizatorice adecvate pentru a garanta şi a fi în măsură să demonstreze că prelucrarea se efectuează în conformitate cu prevederile regulamentului.
- Obligaţia de a notifica breşele de securitate cu privire la date personale.

6.4. Impactul GDPR în digital media

Subiectul principal al acestui Regulament vizează **protecţia datelor cu caracter personal.** Astfel, orice organizaţie/instituţie a cărei activitate implică date cu caracter personal vehiculate online ar trebui să fie interesată de noile reguli pe care va trebui să le respecte.

GDPR vizează activitatea din digital media şi online marketing în următoarele **situaţii:**

- Colectarea datelor personale ale utilizatorilor şi ale clienţilor
- E-mail marketing – verificarea permisiunii şi a surselor de colectare a datelor
- Datele utilizatorilor – aplicarea dreptului de a fi uitat
- Respectarea politicii privind *cookies*
- Permisiunea şi nevoia unui „consimţământ explicit"
- Instrumentele de *chat* care păstrează ID-urile utilizatorilor
- Monitorizarea utilizatorilor prin instrumente online care le urmăresc comportamentul.

6.5. Premise ale prelucrării datelor cu caracter personal

Pentru fiecare prelucrare de date cu caracter personal, este necesar a se avea în vedere următoarele:

CINE?

Se înscriu în evidenţă numele şi coordonatele operatorului (şi ale reprezentantului sau legal) şi, dupa caz, ale responsabilului cu protecţia datelor; se întocmeşte lista persoanelor împuternicite, după caz.

CE?

Sunt identificate categoriile de date cu caracter personal prelucrate; se identifică datele susceptibile de a prezenta riscuri datorită naturii lor sensibile deosebite (datele privind sănătatea sau infracţiunile).

DE CE?

Se precizează scopul sau scopurile în care sunt colectate sau prelucrate datele cu caracter personal (ex. gestionarea relaţiei comerciale, managementul resurselor umane, geolocalizare, videosupraveghere etc.).

UNDE?

Se stabileşte locaţia sistemului de evidenţă şi, dacă e cazul, destinatarii datelor. Se stabilesc statele către care sunt, eventual, transferate datele.

PÂNĂ CÂND?

Se precizează, pentru fiecare categorie de date, perioada de stocare.

CUM?

Se precizează măsurile de securitate implementate pentru a reduce la minimum riscurile de acces neautorizat la date şi, în consecinţă, impactul asupra vieţii private a persoanelor vizate.

6.6. Încă două detalii de context

Obiectivul regulamentului GDPR este protejarea cu stricteţe a modului în care sunt culese, folosite, transmise şi arhivate datele personale care ajung la operatorii din diverse sfere de activitate.

În România **Autoritatea Naţională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal (ANSPDCP)** este singura autoritate publică cu personalitate juridică, autonomă şi independentă faţă de orice altă autoritate a administraţiei publice, ca şi faţă de orice persoană fizică sau juridică din domeniul privat, care are atribuţii de control, investigaţii şi supraveghere în domeniul protecţiei datelor.

6.7. GDPR într-o instituţie şcolară

Vor trebui instituţiile şcolare să-şi modifice procedurile privind activitatea arhivistică? Care informaţii sunt considerate *delicate*? Mai putem păstra datele universităţii pe un dispozitiv portabil? Acest material vă va ajuta să protejaţi mai bine datele elevilor şi să înţelegeţi ce se întâmplă cu ale dumneavoastră.

La începutul fiecărui an academic, studenţii noi generează volume foarte mari de date în universităţi. Acestea se adaugă la volumele imense de date pe care aceste organizaţii le gestionează în calitate de proprietari de date.

Aceste date sunt esenţiale pentru funcţionarea universităţilor. Prin urmare, trebuie implementate procese clare şi bine documentate pentru fiecare înregistrare prelucrată.

Mai mult, aceste procese trebuie să se extindă dincolo de timpul petrecut de studenţi în cadrul instituţiei. După ce aceştia părăsesc şcoala, bazele de date, fişierele şi chiar şi e-mailurile necesită politici documentate pentru protecţie, retenţie şi prelucrare.

6.7.1. Datele personale şi datele sensibile

GDPR defineşte expres noţiunile de „date cu caracter personal" şi „prelucrare". Astfel:

- „date cu caracter personal" înseamnă orice informaţii privind o persoană fizică identificată sau identificabilă („persoana vizată"); o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identităţii sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale;
- „prelucrare" înseamnă orice operaţiune sau set de operaţiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziţie în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricţionarea, ştergerea sau distrugerea.

Un aspect important este faptul că datele personale nu se mai limitează la elemente precum CNP, adresă, nume şi prenume etc., aria fiind mult mai extinsă în noul regulament, cuprinzând şi informaţii legate de localizarea prin GPS, adrese IP, asigurări, adresa de e-mail de la locul de muncă, dacă aceasta este formulată după tipologia prenume.nume@companie.com.

Datele personale cuprind orice informaţie care permite identificarea unei persoane sau a familiei acesteia. În arhivele şcolare, aceste date cuprind: **numele, adresa, datele de contact, informaţiile despre comportament şi atitudini, notele şi caracterizările** studenţilor. Aceste date rămân „personale" chiar dacă persoana respectivă decide să le facă publice.

O **categorie specială** de date vizează subiecte mai sensibile. În ceea ce priveşte universităţile, aceste informaţii cuprind **datele biometrice** (de ex., amprentele, fotografii) ale studenţilor, **credinţele lor religioase, datele despre sănătatea**

(de ex., alergii) sau **dieta studenţilor** (informaţii care pot contribui la identificarea religiei sau stării de sănătate). Datele din această categorie pot constitui un risc la adresa persoanelor şi, prin urmare, pot fi prelucrate doar în anumite condiţii[1]. Este foarte probabil ca universităţile să nu le poată folosi fără consimţământul studenţilor.

6.7.2. Operatorii de date şi persoanele împuternicite cu prelucrarea datelor

GDPR evidenţiază importanţa a două roluri, care pot fi ocupate atât de persoane fizice, cât şi juridice: **operatorul de date**, care stabileşte mijloacele şi scopurile activităţii de prelucrare de date, şi **persoana împuternicită de acesta**, care prelucrează datele în numele operatorului. Ambele părţi au responsabilităţi juridice.

De obicei, instituţia şcoalară este „operatorul". Prin urmare, ea trebuie să încheie un contract precis cu un „împuternicit". Împuternicitul poate lua multe forme: de la un **fotograf** la o **companie care distruge documente**, o **platformă de învăţare online** sau **un program informatic (software)**. Orice operaţiune (culegere, stocare, accesare, distrugere etc. a datelor) executată de aceste entităţi, chiar dacă este automatizată, este considerată una de prelucrare.

Conform noii legislaţii, universităţile (asemenea tuturor autorităţilor publice) trebuie să desemneze un **responsabil cu protecţia datelor**, o persoană destinată implementării GDPR. Misiunea sa este de a monitoriza politicile instituţiei, de a organiza activităţi de formare, de a evalua etc. Însă universitatea nu trebuie să lase doar în seama responsabilului cu protecţia datelor descoperirea tuturor defectelor din sistem.

Iată câteva întrebări pe care fiecare ar trebui să şi le adreseze:

1. **Pe ce bază prelucraţi datele?** Există **şase temeiuri legale**[2] pentru prelucrarea datelor în cadrul GDPR. Cel mai relevant temei legal pentru universităţi este cel de **sarcină publică**. Conform acestuia, universităţile folosesc datele pentru a îndeplini o sarcină care serveşte interesului public. Totuşi, datele culese în acest scop nu pot fi refolosite în alt scop. Sper exemplu, universitatea nu poate publica adresa de e-mail a studentului unei entităţi terţe care promovează manifestările universităţii, pretinzând că este o „sarcină publică". Pentru a divulga aceste date, universitatea trebuie să apeleze la o altă bază legală, **consimţământul**. Universităţile trebuie să ceară consimţământul şi atunci când doresc să deschidă cont unui student la un serviciu găzduit online (în cloud).

---

[1] Information Commissioner's Office (ico.), *Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR). Special category data*, disponibil online la https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-for-processing/special-category-data/.

[2] Information Commissioner's Office (ico.), *Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR)*, disponibil online la https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-for-processing/.

2. **Ce tip de date sunt stocate, unde sunt stocate acestea şi cine are acces la ele?** Universităţile ar trebui să-şi evalueze practicile de prelucrare a datelor. Odată ce au o imagine de ansamblu asupra datelor personale de care dispun, pot lua în calcul modalităţile optime de protecţie a acestora.
3. **Ce măsuri de securitate folosiţi?** Încălcările securităţii datelor cu caracter personal nu sunt întotdeauna opera hackerilor sau a aplicaţiilor nocive; ele pot fi şi rezultatul unui laptop uitat în tren sau al curiozităţii unui membru al familiei. Din acest motiv, personalul va stoca datele personale doar pe echipamentele universităţii, va folosi parole puternice şi va configura dispozitivele să se blocheze automat după trei-cinci minute. În cazul în care datele personale sunt descărcate pe un dispozitiv de memorie mobil, ca, de exemplu, un stick USB, acesta va fi criptat, protejat cu parolă şi nu va fi pus la dispoziţia altor utilizatori. De asemenea, personalul universităţii va trebui să participe la activităţi de formare pe teme precum ingineria socială, phishing-ul, tehnologiile cloud, atacurile de tip recompensă etc.
4. **Ce informaţii deţin studenţii?** Universitatea va trebui să-i înştiinţeze pe studenţi în chestiunile legate de protecţia datelor cu caracter personal prin intermediul unui prospect, buletin informativ, raport sau scrisori/e-mail. Documentul va trebui să precizeze tipul de date culese de universitate, motivaţia acestui demers şi părţile terţe care au acces la ele. Vă rugăm să reţineţi că, potrivit GDPR, studenţii au dreptul să solicite universităţii să consulte, în mod gratuit, datele care îi privesc.

6.7.3. Definirea drumului datelor

Informaţiile create şi prelucrate în instituţiile academice servesc mai multor scopuri. În primul rând, este vorba despre programă, cunoştinţele pe care profesorii le împărtăşesc studenţilor, la care se adaugă ideile pe care le generează studenţii pe măsură ce studiază.

Există, de asemenea, o a doua sursă de date: informaţiile pe care organizaţiile le colectează cu privire la profesori şi studenţi, precum şi la performanţele universităţii. Dacă le adăugăm pe acestea la informaţiile colectate prin procesele administrative, de la terţi, guvernatori, consilieri şi agenţii externe, avem o sursă aparent infinită de date, care circulă în cadrul instituţiei, o mare parte dintre acestea fiind date cu caracter personal.

Orice administrator cunoaşte faptul că acest al doilea set de date este la fel de important pentru o instituţie academică precum misiunea educaţională de bază. Devine parte din drumul către GDPR pe care studenţii şi profesorii îl parcurg pe măsură ce accesează şi împărtăşesc informaţii prin intermediul instrumentelor de studiu şi serviciilor de comunicare furnizate de universităţi.

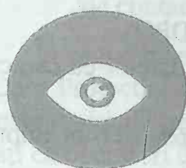
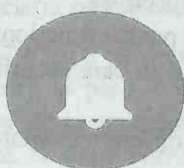
6.7.4. Pentru ce sunt utilizate toate aceste date?

În calitate de proprietari ai datelor, sunteţi deja supuşi legislaţiei existente, care impune gestionarea şi prelucrarea cu grijă a datelor pe care le deţineţi şi le gestionaţi. Deşi în cadrul GDPR există prevederi suplimentare cu privire la prelucrarea, analiza şi partajarea acestor informaţii cu organismele de reglementare şi de stat, pe lângă organizaţiile terţe, probabil că unele organizaţii au deja implementate multiple politici privind protecţia şi confidenţialitatea datelor.

Însă sunt acestea suficiente pentru a proteja informaţiile personale şi sensibile pe care le gestionaţi?

Drumul unei instituţii de învăţământ se poate reflecta în educaţia studenţilor, marcată de momente importante, care sunt înregistrate şi evaluate în fiecare etapă. Uneori, datele generate vor rămâne aceleaşi ani la rând, alteori se vor schimba rapid, pe măsură ce studenţii şi personalul evoluează în cadrul instituţiei.

Figura 6.4 surprinde modificările-cheie care afectează învăţământul, în contextul aplicării GDPR.



Confidențialitatea personală

Persoanele au dreptul:

- să își acceseze datele cu caracter personal
- să corecteze erorile din datele lor cu caracter personal
- să își șteargă datele cu caracter personal
- să se opună prelucrării datelor lor cu caracter personal
- să își exporte datele cu caracter personal

Măsuri de control și notificări

Va trebui:

- să protejați datele cu caracter personal prin măsuri de securitate adecvate
- să notificați autoritățile despre încălcări privind datele cu caracter personal
- să documentați modul în care prelucrați datele cu caracter personal
- să țineți evidențe detaliate cu privire la prelucrarea datelor și consimțământul în acest sens*

Politici transparente

Se va aștepta de la dumneavoastră:

- să oferiți notificări clare privind colectarea datelor
- să scoateți în evidență scopurile prelucrării și utilizările
- să stabiliți politici de retenție și ștergere a datelor
- să scoateți în evidență modul în care clienții își pot exercita drepturile în baza GDPR

IT și instruire

Instituțiile de învățământ vor trebui:

- să instruiască personalul și angajații responsabili cu confidențialitatea, de exemplu administratorii de școli sau personalul IT
- să verifice și să actualizeze politicile privind datele referitoare la studenți, personal și contractori
- să angajeze un responsabil de protecția datelor (dacă este necesar)
- să creeze și să gestioneze contracte conforme cu furnizorii, inclusiv cu toți profesorii suplinitori

Figura 6.4. Modificări-cheie în învăţământ, în context GDPR
Sursa: Microsoft (2018), GDPR pentru învăţământ, disponibil la adresa: http://www.cngt.ro/wp-content/uploads/2018/05/Microsoft_EDU_GDPR.pdf.

6.7.5. Paşi importanţi pentru o instituţie de învăţământ

- Identificarea datelor cu caracter personal prelucrate local.
- Fluxurile de date transferate de universitate către terţi sau în cadrul asociaţiilor universitare şi a temeiului legal în baza căruia datele sunt transferate.
- Dacă prelucrarea şi/sau transferul datelor respectă principiile şi regulile impuse de GDPR.
- Evaluarea măsurilor de securitate implementate pentru a verifica dacă universitatea asigură un nivel adecvat de securitate a datelor.
- Existenţa unui sistem de notificare /informare a persoanelor vizate, precum şi de preluare a consimţământului acestora.
- Sesiuni de pregătire pentru angajaţii care au atribuţii relevante în acest domeniu.
- Proceduri la nivelul universităţii pentru cazurile în care securitatea datelor cu caracter personal ar putea fi compromisă.
- Măsuri organizatorice (cadrul legal pentru funcţionarea DPO).
- Implementarea procedurilor în cazul în care securitatea datelor cu caracter personal ar putea fi compromisă.
- Asigurarea de măsuri tehnice (IT) de implementare a prevederilor impuse de regulament.

6.8. Responsabilul cu Protecţia Datelor sau DPO

Pentru a îndruma modul în care sunt gestionate datele cu caracter personal în cadrul unui operator sau al unei persoane împuternicite de operator, în anumite situaţii, este necesară o persoană care să exercite o misiune de informare, de consiliere şi de control în plan intern: **responsabilul cu protecţia datelor.**

Desemnarea unui responsabil cu protecţia datelor este obligatorie din 25 mai 2018, raportat la dispoziţiile art. 37-39 din GDPR, în cazul în care operatorul sau persoana împuternicită de operator îndeplineşte una dintre condiţiile:

- este o autoritate publică sau un organism public, cu excepţia instanţelor în exercitarea funcţiei lor jurisdicţionale;
- desfăşoară o activitate principală care conduce la realizarea unei monitorizări constante şi sistematice pe scară largă a persoanelor;
- desfăşoară o activitate principală care constă în prelucrarea pe scară largă de date sensibile (cum ar fi: date privind originea rasială sau etnică, convingerile religioase, apartenenţa sindicală, date genetice, biometrice, privind starea de sănătate) sau referitoare la condamnări penale şi infracţiuni.

Chiar dacă entitatea nu are obligaţia expresă de a desemna un responsabil cu protecţia datelor, este recomandată numirea acestuia, dat fiind efectul benefic al

activităţii responsabilului în vederea asigurării respectării GDPR de către operator sau persoana împuternicită de operator.

Un responsabil cu protecţia datelor reprezintă un avantaj major pentru operator în vederea înţelegerii şi respectării obligaţiilor prevăzute de GDPR, dialogului cu autorităţile pentru protecţia datelor şi reducerii riscurilor apariţiei unor litigii.

Rolul responsabilului cu protecţia datelor

- să informeze şi să consilieze operatorul sau persoana împuternicită de operator, precum şi angajaţii acestora cu privire la obligaţiile existente în domeniul protecţiei datelor cu caracter personal;
- să monitorizeze respectarea RGPD şi a legislaţiei naţionale în domeniul protecţiei datelor;
- să consilieze operatorul sau persoana împuternicită în legătură cu realizarea de studii de impact privind protecţia datelor şi să verifice efectuarea acestora;
- să coopereze cu autoritatea pentru protecţia datelor şi să reprezinte punctul de contact în relaţia cu aceasta.

În regulamentul 679/2016 se defineşte clar rolul unei persoane numită **DPO** (Data Protection Officer), şi pare a fi mai degrabă un fel de avocat al clientului decât o simplă persoană de contact folosită în prezent de cei care sunt deja autorizaţi ca operatori de date. Această persoană trebuie să aibă cunoştinţe de specialitate în domeniul protecţiei datelor (art. 37-5). Poate fi un membru al echipei sau poate să-şi desfăşoare activitatea în baza unui contract de prestări servicii (art. 37-6), însă trebuie implicat în mod corespunzător şi în timp util în toate aspectele legate de protecţia datelor (art. 38-1) şi nu poate fi demis sau sancţionat de către operator pentru îndeplinirea sarcinilor sale (art. 38-3).

Pe scurt, ar trebui să fie un expert în securitate informatică, cu 10 pe linie la capitolul relaţii cu clienţii, training şi coaching intern, audit şi evaluare de risc, în acelaşi timp să fie şi purtător de cuvânt în relaţia cu autoritatea de supraveghere, şi plătit de o societate comercială care are ca scop realizarea de profit.

Norocul este că nu există în acest moment o certificare formală pentru acest DPO, şi va fi relativ greu de dovedit că o persoană care are titlul postului cerut de lege nu e potrivită pe acel rol. Vestea rea este că cele mai multe dintre organizaţiile vizate de aceste noi cerinţe nu sunt pregătite ca organizare pentru tot ce trebuia implementat până pe 25 mai 2018. Este mult mai important în momentul de faţă ca persoana numită să poată pregăti şi schimba organizaţia decât să aibă toate certificările personale.

Aşadar, ce-i de făcut?! Depinde, probabil, de tipul de organizaţie din care faceţi parte:

Organizaţie mare – dacă organizaţia din care faceţi parte pare să meargă întotdeauna după un plan, merită să căutaţi o persoană cu certificări ISO27001, ISO37001, CISM, CRISC, CISA, CGEIT etc. sau să găsiţi o persoană – candidat

intern care să fie pasionată de subiectul securităţii informatice şi protecţiei datelor şi să fie certificată până anul viitor. Dacă sunteţi o organizaţie mare care merge pas cu pas, căutaţi un cadru de conducere care să aibe un rol cu nume pompos şi inspiră încredere pentru schimbările care trebuie să le facă organizaţia.

Organizaţie medie – într-o organizaţie medie este posibil ca cea mai potrivită persoană să fie cea care aprobă tot ce ţine de tehnologie, uneori i se spune manager IT, sau în alte părţi este aceeaşi persoană cu directorul operaţional sau chiar financiar. Această persoană se poate ocupa direct, dacă are afinitate spre aceste zone, sau să-şi numească sau să angajeze un adjunct care să se ocupe de subiect.

Organizaţie mică – Aici variantele sunt simple, fie se implică şeful, fie este o şansă bună ca asistenta şefului, de care *ascultă* toată organizaţia, să înceapă să înveţe şi să promoveze. Şansele de dezvoltare pot fi foarte motivante şi se pot obţine rezultate surprinzătoare. În paralel cu schimbările din organizaţie se pot obţine şi cunoştinţele sau certificările necesare.

Dacă doriţi să pasaţi problema colegilor care se ocupă de personal, este probabil important pentru ei să le pregătiţi o fişă a postului pe care ei să o poată folosi în căutarea candidatului ideal. Puteţi folosi ca punct de plecare conţinutul secţiunii 4 (art.37-art.39) din GDPR[3].

Orice varianta veţi alege, asiguraţi-vă că citiţi forma regulamentului, aflaţi ce date personale folosiţi în organizaţie şi faceţi un plan[4] de schimbări ce trebuiesc să fie implementate (după 25 mai 2018).

Persoana angajată în poziţia de DPO, conform GDPR nu poate deţine simultan o poziţie de management. Cu alte cuvinte, nu poate fi CEO-ul, Directorul de Marketing, Directorul de Resurse Umane sau Directorul de IT.

În concluzie, se poate spune că un bun DPO trebuie să fie **comunicativ şi bine informat, abordabil, cooperant** şi **lipsit de orice conflict de interese** în cadrul organizaţiei.

Indiferent de tipul organizaţiei, sunteţi liberi să numiţi DPO, cu condiţia să dispuneţi de resurse pentru această poziţie, iar persoana desemnată să aibă abilităţi suficiente pentru a-şi îndeplini obligaţiile stipulate de GDPR. Deşi legea spune clar care sunt situaţiile în care trebuie obligatoriu numit un DPO, în cazul în care consideraţi necesar, este recomandabil să numiţi un DPO care să corespundă tuturor condiţiilor amintite până acum. Obligaţiile GDPR sunt de aşa natură încât o consiliere şi un sprijin pe care le avem la îndemână, din partea unui specialist în protecţia datelor, pot fi un pas esenţial pentru gestionarea riscurilor.

---

[3] Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, *Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016*, disponibil online la https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN.

[4] Fenyo, R. (2017), *GDPR – O reţetă cu 4 paşi simpli*, disponibil online la http://www.contributors.ro/media-tech/gdpr-o-re%C8%9Beta-cu-4-pa%C8%99i-simpli/#comments.

6.9. Raportarea în urma auditurilor şi breşelor de securitate

Un principiu-cheie al GDPR este responsabilitatea. Va trebui să creaţi căi clare de audit pentru procesare, clasificări şi terţi cu acces la datele cu caracter personal, inclusiv măsuri de securitate organizaţionale şi tehnice şi perioade de retenţie a datelor. Este posibil să trebuiască să faceţi evaluări ale impactului protecţiei datelor (DPIA).

O DPIA impune organizaţiilor să identifice şi să analizeze impactul unei activităţi de procesare propuse cu privire la protecţia datelor cu caracter personal.

6.10. Concluzii finale

Protecţia datelor cu caracter personal ar trebui să-i intereseze nu doar pe adulţi, pe profesori, pe factorii decizionali, ci şi pe subiecţi, pe angajaţi, pe elevi, pe studenţi. Din acest motiv, Comisia Europeană, prin serviciul său ştiinţific, Centrul Comun de Cercetare (JRC – Joint Research Centre) a conceput jocul mobil Cyber Chronix, în care jucătorii trebuie să depăşească o serie de obstacole circumscrise GDPR pe o planetă futuristă.

Dacă doriţi să aflaţi mai multe despre GDPR, aveţi posibilitatea de a contacta Autoritatea Naţională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal din România.

Bibliografie

1. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), *Handbook on European data protection law*, 2018, disponibil online la https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5b0cfa83-63f3-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en (accesat la 20 septembrie 2018).
2. Delloite Romania *GDPR – Protecţia datelor personale*, 2017, disponibil online la http://www.ibr-rbi.ro/site/wp-content/uploads/2017/07/4-Catalin-Tiganila_Deloitte-_GDPR_20170706v2.pdf, (accesat la 19 septembrie 2018).
3. Fenyo, R., *GDPR – O reţetă cu 4 paşi simpli*, 2017, disponibil online la http://www.contributors.ro/media-tech/gdpr-o-re%C8%9Beta-cu-4-pa%C8%99i-simpli/#comments (accesat la 24 septembrie 2018).
4. HIPAA Guide, *GDPR for Dummies. Everything you need to know*, 2018, disponibil online la https://www.hipaaguide.net/gdpr-for-dummies/ (accesat la 12 septembrie 2018).
5. Information Commissioner's Office (ico.), *General Data Protection Regulation (GDPR). FAQs for the education sector*, 2018, disponibil online la https://ico.org.uk/for-organisations/education/education-gdpr-faqs/ (accesat la 26 septembrie 2018).
6. Information Commissioner's Office (ico.), *Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR). Special categoy data*, disponibil online la https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-for-processing/special-category-data/ (accesat la 25 septembrie 2018).
7. Information Commissioner's Office (ico.), *Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR)*, disponibil online la https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-for-processing/ (accesat la 25 septembrie 2018).

8. Joint Research Centre, *Understanding GDPR: new game from the JRC*, 2018, disponibil online la https://ec.europa.eu/jrc/en/news/understanding-gdpr-new-game-jrc (accesat la 21 septembrie 2018).
9. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, *Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016*, disponibil online la https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN (accesat la 21 septembrie 2018).
10. Lock, S., *GDPR for schools: What is GDPR?*, disponibil online la https://www.tes.com/news/gdpr-schools-what-gdpr, 2018 (accesat la 27 septembrie 2018).
11. Microsoft, *GDPR pentru învăţământ*, 2018, disponibil online la http://www.cngt.ro/wp-content/uploads/2018/05/Microsoft_EDU_GDPR.pdf (accesat la 19 septembrie 2018).
12. Monda, C., *Implementing the new GDPR: What does it mean for Universities?*, 2018, disponibil online la https://www.surf.nl/binaries/content/assets/surf/nl/kennisbank/security-en-privacy-conferentie/tweedaagse---gdpr-and-your-alumni-clouddatabase---cosimo-monda.pdf (accesat la 26 septembrie 2018).
13. Pană, M., *Implementarea GDPR şi protecţia datelor personale în România*, 2017, disponibil online la https://cyberm.ro/2017/09/11/implementarea-gdpr-si-protectia-datelor-personale-in-romania/ (accesat la 22 septembrie 2018).
14. South West Grid for Learning (SWGfL), GDPR Guidance for Schools and Colleges, 2018, disponibil online la https://swgfl.org.uk/products-services/online-safety/resources/personal-data-guidance-for-schools-and-colleges/ (accesat la 26 septembrie 2018).

Date despre editori

Corneliu Iaţu (n. 1964, Miorcani, Botoşani) este profesor universitar doctor în cadrul Departamentului de Geografie, Facultatea de Geografie şi Geologie, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, predând şi la Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor. Domenii de competenţă: geografie umană, amenajarea teritoriului şi urbanism. A publicat 21 de cărţi în calitate de autor unic, coautor şi editor coordonator, precum şi peste 80 articole în reviste cotate ISI Web of Science, BDI etc. A condus sau a făcut parte ca membru din mai multe programe europene (Socrates, Erasmus, Tempus, Leonardo da Vinci), efectuând mai multe mobilităţi de formare, perfecţionare, predare în universităţi occidentale. Este membru în comitetele ştiinţifice, editoriale a 15 reviste. Fost bursier al Guvernului francez şi al Confederaţiei elveţiene. Actualmente este Preşedinte al Societăţii de Geografie din România şi prorector responsabil cu dezvoltarea instituţională şi managementul calităţii în cadrul Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi.

Daniela-Tatiana Agheorghiesei (n. 1971, Bacău) este profesor universitar doctor în cadrul departamentului Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Domenii de competenţă: management, etică organizaţională, antreprenoriat, retail/merchandising. A urmat un program de pregătire postdoctorală (septembrie 2010 – martie 2013) pe tema „Studii postdoctorale în domeniul eticii politicilor de sănătate" la Facultatea de Medicină, Univesitatea de Medicină şi Farmacie „Gr.T. Popa" Iaşi. A publicat 7 cărţi în calitate de autor şi coautor şi peste 20 de articole indexate ISI Web of Science şi în baze de date internaţionale. A lucrat ca expert în cadrul proiectului DOCIS la formularea grilei de calificări pentru programele de studii din învăţământul superior, domeniile de studiu Management (licenţă) şi Administrarea Afacerilor (master). A colaborat ca expert în cadrul a numeroase proiecte cu finanţare europeană. De-a lungul timpului, a participat la mai multe stagii de pregătire şi schimburi de experienţă profesională la prestigioase universităţi din străinătate: Facultad de Empresariales, Universidad de las Islas Baleares, Palma de Mallorca, Spania (1992/1993); Universidad Carlos III de Madrid, Spania (1996/1997 şi octombrie-decembrie 1998); School of Services Management, Bournemouth University, UK (octombrie-noiembrie 2003); Manchester Metropolitan University, UK (26 septembrie – 2 octombrie 2010); Hull University, UK (19-26 iunie 2011).

Ovidiu Gavrilovici (n. 1966, Iaşi) este conferenţiar universitar doctor habilitat în psihologie, la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei, Departamentul de Psihologie, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. A absolvit doctoratul la Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, SUA (2003) şi masteratul la Universitatea Bucureşti (Managementul Organizaţiilor Nonguvernamentale de Servicii Sociale) (1996), după ce a terminat şef de promoţie în 1995 specializarea psiho-socio-psihopedagogie la Facultatea de Filosofie a Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" Iaşi. Conduce asociaţia profesională

psihologică „Psiterra" din 2005 şi promovează aplicaţiile abordării narative în terapie, educaţie, servicii de sănătate şi dezvoltarea profesională, managementul resurselor umane, leadership, dezvoltare organizaţională, în limbile engleză şi românaă. A finalizat în 2013 programul postdoctoral „Etică şi politici de sănătate" la UMF „Gr.T. Popa" Iaşi. Are 3 cărţi publicate ca autor sau coordonator, peste 20 articole indexate în baze de date internaţionale ca autor sau coautor, peste 30 de capitole de carte în calitate de autor sau coautor. A făcut parte din comisii de doctorat din ţară şi din străinătate şi coordonează teze de doctorat din 2017. Are şi practică privată de psihologie clinică, fiind atestat la Colegiul Psihologilor din Romania, fiind şi formator şi supervizor în psihologie clinică.

Adriana Prodan (n. 1964, Roman) este profesor universitar doctor la Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, departamentul de Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Disciplinele predate sunt din domeniile managementul resurselor umane şi management educaţional. A coordonat două programe educaţionale de tip master şi a fost directoare a şcolii doctorale de economie şi administrarea afacerilor în perioada 2012-2017. În prezent, este coordonatoarea proiectului „Jean Monnet Module", destinat formării complementare a tinerilor cercetători europeni. A coordonat 7 doctori în management şi a fost membră în comisiile de evaluare a 10 teze de doctorat şi 3 teze de abilitare. Are patru cărţi publicate ca autor sau coordonator, peste 15 articole indexate în baze de date internaţionale ca autor sau coautor, peste 10 capitole de carte în calitate de autor sau coautor. A făcut parte din 18 echipe ale unor proiecte de cercetare, dezvoltare a resurselor umane şi consultanţă regională.

Date despre autori

Alin Marius Andrieş (n. 1982, Siret) este conferenţiar universitar la Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, România, Departamentul de Finanţe, Monedă şi Administraţie Publică. Anterior, a fost cercetător postdoctoral la School of Banking and Finance, University of New South Wales, Sydney, Australia şi la Swiss Institute of Banking and Finance s/bf-HSG, University of St. Gallen, Elveţia. A publicat articole ştiinţifice în reviste de top precum Journal of Banking and Finance, Economics Letters, Economics of Transition, Economic Modelling şi International Business Review. Este în prezent coeditor al publicaţiei Review of Economic and Business Studies (REBS) şi associate editor la revista Romanian Journal of Economic Forecasting (RJEF). De asemenea, a fost guest editor la revistele Emerging Markets Finance and Trade and Transformations in Business & Economics. Domeniile de interes în cercetare sunt axate pe teme legate de intermedierea financiară, guvernanţa corporativă, eficienţa şi concurenţa bancară şi finanţele empirice.

Maria Viorica Bedrule-Grigoruţă (n. 1963, Răuşeni) este profesor universitar doctor în cadrul Departamentului Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza". Domenii de competenţă: Management, Managementul serviciilor (publice), Managementul conflictelor.

Este conducător de doctorat în Ştiinţe economice, domeniul Management din anul 2010. A publicat 7 cărţi în calitate de autor unic şi coautor şi peste 95 de articole în jurnale şi reviste de specialitate, în volume editate în cadrul unor conferinţe naţionale şi internaţionale, indexate în baze de date naţionale şi internaţionale, unele cotate ISI Web of Science. Are expertiză prin experienţa dobândită în proiecte, contracte şi granturi de cercetare, fiind director de proiect, expert sau membru în echipele a 10 proiecte derulate prin Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" şi universităţi partenere. Între anii 1994 – 2016 a participat şi s-a specializat în mai multe stagii de cercetare şi documentare, la universităţi din străinătate: Ohio State University, Colombus, S.U.A (1994), Université d'Angers Franţa (1995), Université de Poitiers (1996), Université Paul Sabatier Toulouse (1996), IUT Tarbes Franţa (1998), Upper Austria University of Applied Sciences Linz, Austria (2010), Université Paris Dauphine, Franţa (2011, 2012), Universidad de Huelva, Spania (2016). Deţine excelente competenţe de comunicare dobândite prin experienţa proprie dobândită pe parcursul întregii cariere universitare, al activităţilor de parteneriat în proiecte, în schimburi de experienţă, la conferinţe şi mobilităţi în (cu) alte organizaţii şi instituţii din ţară şi din străinatate.

Lucian Daniel Berechet (n. 1979, Iaşi), este analist e-learning şi doctorand (2016-2019) în specializarea Informatică Economică la Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. A publicat şapte articole ştiinţifice în calitate de coautor, pe teme legate de *Virtual Learning Environment*, sisteme de videoconferinţă şi aplicaţii de e-learning.

Cătălin-Ioan Clipa (n. 1977, Suceava) este lector universitar doctor în cadrul Departamentului Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Este specializat în Comportament organizaţional, Management şi Managementul strategic al resurselor umane, cu doctorat în Management. Este implicat în coordonarea programului de Master în Managementul Resurselor Umane din cadrul Facultăţii de Economie şi Administrarea Afacerilor şi predă, inclusiv în limba engleză, Comportament organizaţional, Planificare strategică a resurselor umane şi Specificitate regională a managementului resurselor umane în Europa. Are publicate un suport de curs şi peste 10 articole în baze de date internaţionale şi este autor a trei capitole în cărţi şi manuale.

Carmen Cozma (n. 1961, în Iaşi) este profesor universitar doctor la Facultatea de Filosofie şi Ştiinţe Social-Politice, Departamentul de Filosofie, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Disciplinele predate sunt din domeniile: filosofie morală, etică profesională, fenomenologie, etica cercetării în ştiinţele umaniste şi sociale. Conducător de doctorat în Filosofie; referent în comisii de susţinere publică şi de abilitare. Profesor invitat la universităţi din SUA, Republica Moldova, Italia, Polonia, Japonia. Membru al mai multor societăţi internaţionale (de filosofie, fenomenologie, ştiinţe ale vieţii, educaţie, studii globale). Participant/expert în mai multe proiecte de cercetare.

Este redactor-şef al *Agathos: An International Review of the Humanities and Social Sciences* (www.agathos-international-review.com) şi membru în colegiul ştiinţific/editorial al unor reviste academice din Malaezia, Republica Moldova, Mexic.

Publicaţiile cuprind: 9 cărţi de autor (apărute la edituri din ţară şi din străinătate); cursuri universitare; aprox. 100 studii şi articole în volume colective şi reviste de specialitate (o parte importantă, editate de Kluwer Academic Publishers, Poietike, Aracne, Springer).

Comunicări susţinute la congrese şi conferinţe naţionale şi internaţionale (desfăşurate în Argentina, Belgia, China, Franţa, Grecia, Italia, Japonia, Marea Britanie, Mexic, Norvegia, Polonia, Olanda, SUA, Turcia).

Nicoleta Dospinescu (n. 1976, Iaşi) este lector universitar doctor la Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Departamentul Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor din cadrul Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Predă cursuri de Etica afacerilor, Negocierea afacerilor internaţionale, Relaţii publice şi Metode şi tehnici de comunicare. Domeniile de competenţă: etică organizaţională, negocieri, comunicare, marketing.

Este autor şi coautor la 37 de articole ştiinţifice cotate în baze de date indexate, dintre care două ISI Web of Science, cu factor de impact. A efectuat stagii de cercetare la Universitatea Poitiers, Franţa, şi stagii de predare în universităţi precum: Vilnius University of Applied Sciences (Lituania), Anadolu University (Turcia), Universidad Catolica de Valencia (Spania). A susţinut 26 de comunicări ştiinţifice la conferinţe naţionale şi internaţionale.

Nelu Florea (n. 1971, Podu Turcului, Bacău) este lector universitar doctor în cadrul Departamentului Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Domenii de competenţă: Managementul calităţii, Managementul recompenselor, Antreprenoriat. A publicat 4 cărţi în calitate de coautor, 6 articole de specialitate, este membru în 6 proiecte şi 2 asociaţii profesionale.

Liviu-George Maha (n. 1977, Rădăuţi, jud. Suceava) este profesor universitar doctor şi conducător de doctorat în domeniul Economie şi afaceri internaţionale în cadrul Departamentului de Economie şi Relaţii Internaţionale, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Desfăşoară activităţi didactice şi de cercetare ştiinţifică în acest domeniu, principalele arii de interes fiind legate de comerţul internaţional, managementul proiectelor, mediul european al afacerilor, procesul de integrare economică, fondurile structurale şi de coeziune etc. De asemenea, este implicat în activităţi de reprezentare la nivel de departament, facultate şi universitate, de management al calităţii în învăţământul superior, dar şi de management universitar în domeniul formării continue, învăţământului la distanţă şi celui cu frecvenţă redusă. A coordonat sau a participat la implementarea a numeroase proiecte de cercetare ştiinţifică, mobilităţi şi dezvoltare instituţională, a publicat cărţi şi articole de specialitate în jurnale de prestigiu din ţară şi străinătate, a coordonat şi editat volume colective, a participat la conferinţe şi alte manifestări ştiinţifice naţionale şi internaţionale etc.

Adriana Manolică (n. 1971, Suceava) este profesor universitar doctor în cadrul Departamentului de Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Este absolventă a primei promoţii de Marketing (1995) a Facultăţii de Ştiinţe Economice (actuala FEAA). A efectuat stagii de cercetare la Toulouse şi Lille, în Franţa, Bled, în Slovenia şi Barcelona, în Spania. Domeniile de interes: Marketing, Comportamentul consumatorului şi Marketing internaţional.

Este autor/coautor a 10 cărţi, peste 60 de articole ştiinţifice (din care 5 indexate ISI cu factor de impact), 2 traduceri şi participant în 6 proiecte de cercetare, atât naţionale, cât şi internaţionale.

Andrei Ştefan Neştian (1975, Paşcani) este conferenţiar universitar doctor în cadrul Departamentului de Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi, România. Este titular al unor cursuri în limba română – Management şi Managementul calităţii, la nivel de licenţă, Managementul cunoştinţelor organizaţionale şi Managementul performanţei organizaţionale, la nivel de master – şi în limba engleză: Managementul resurselor umane, Teorii fundamentale în MRU şi Managementul competenţelor şi talentelor. În 2009 a absolvit programul International Management Teachers Academy (IMTA) organizat de CEEMAN. De 4 ani este membru al AOM – Academy of Management (USA). În 2017 a fost invitat la University of Michigan-Flint, School of Management (USA), în cadrul unei mobilităţi Erasmus+. Are peste 10 ani de experienţă ca trainer şi consultant, atât în companii publice, cât şi private, o largă experienţă în managementul proiectelor – participând ca manager de proiect, expert, cercetător sau trainer în 20 de proiecte. A fost invitat ca expert în echipa care a dezvoltat Strategia Naţională de Cercetare-Dezvoltare-Inovare a României pentru 2007-2013 şi în proiectul naţional de foresight „Viziunea 2025 – Învăţământul superior românesc".

Ca antreprenor, este din 2007 coproprietar al companiei de consultanţă în afaceri Truman Consultants, care oferă în principal servicii de management al proiectelor de dezvoltare a organizaţiilor prin atragerea de fonduri nerambursabile.

Valentin Niţă (n. 1961, Drăguşeni, Suceava) este profesor universitar doctor în cadrul Departamentului de Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor din cadrul Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. A absolvit doctoratul în cadrul Universităţii „Alexandru Ioan Cuza", domeniul Management. Este specializat pe domeniul economiei şi managementului serviciilor: Management hotelier, Merchandising, Transporturi. A semnat 3 cărţi ca unic autor şi 3 în colaborare. Este unul dintre editorii seriei internaţionale de cărţi „International Case Studies for Hospitality, Tourism and Event Management Students and Trainees", ajunsă la volumul IX. Are articole citate în Web of Science şi în numeroase jurnale şi baze de date. A fost iniţiator şi director al Şcolii Postuniversitare de Dezvoltare şi Promovare Turistică (2002-2009). A participat ca responsabil de activităţi în 2 proiecte de cercetare, în 3 proiecte europene POS-DRU, 3 proiecte TEMPUS (dintre care în unul responsabil din partea Universităţii), un proiect ERASMUS +, un proiect INTERREG. Este conducător de doctorat şi a participat în numeroase comisii de doctorat în ţară.

Lucian Popescu este conferenţiar universitar doctor în cadrul Facultăţii de Educaţie Fizică şi Sport a Universităţii „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Este titular al disciplinelor: Istoria educaţiei fizice şi sportului, Reglementări organizatorice şi legislative în educaţie fizică şi sport, Etică şi integritate academică.

Repere privind activitatea profesională: Director Departament Educaţie Fizică şi Sport; Expert evaluator ARACIS în domeniul Educaţiei fizice şi sportului; Preşedinte al Fundaţiei Sportului Ieşean – structură ce promovează şi sprijină sportul de performanţă, sportul universitar şi sportul pentru toţi, practicat la nivelul municipiului şi judeţului Iaşi.

Teodora Roman (n. 1970, Rădăuţi, Suceava) este profesor universitar doctor în cadrul departamentului de Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. De-a lungul carierei şi-a orientat cercetările cu precădere în domeniile Managementului calităţii în educaţie, al Managementului producţiei şi al Logisticii, activitate concretizată în publicarea a 19 cărţi ca unic autor sau în colaborare, a 85 de articole în reviste şi volume ale conferinţelor naţionale şi internaţionale, precum şi în participarea în 15 proiecte de cercetare.

Vasile Daniel Păvăloaia (n. 1974, Iaşi) este conferenţiar universitar doctor în cadrul Departamentului Contabilitate, Informatică Economică şi Statistică, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Domenii de competenţă: Tehnologii informaţionale pentru administraţia publică, Instrumente software pentru afaceri, Sisteme integrate ERP, Inteligenţa artificială pentru afaceri. A publicat numeroase cărţi în calitate de autor unic şi coautor, respectiv 10 articole în reviste cotate ISI Web of Science. A participat la mai multe stagii de cercetare la universităţi din străinătate, şcoli de vară şi activităţi de predare în cadrul programului Erasmus.

Mihaela Tofan (n. 1976, Iaşi) este profesor universitar doctor în cadrul Departamentului de Finanţe, Monedă şi Administraţie Publică, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi şi este titularul Catedrei Jean Monnet din cadrul European Financial Regulation EUFIRE. Domenii de competenţă: dreptul afacerilor şi fiscalitate. A publicat 11 cărţi în calitate de autor unic şi coautor, respectiv 10

articole în publicaţii cotate ISI Web of Science şi peste 30 de articole indexate în baze de date internaţionale. A participat la 8 stagii de cercetare la universităţi din strainătate şi a făcut parte din comisii de doctorat în domeniul ştiinţelor juridice şi ştiinţelor economice în mai multe universităţi din ţară.

Constantin Toma (n. 1968, Hudeşti, Botoşani), este conferenţiar universitar doctor la Departamentul de Contabilitate, Informatică Economică şi Statistică, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Este autor şi coautor al unor manuale şi cursuri universitare, apărute la edituri recunoscute din ţară, unele dintre ele reeditate, participant la conferinţe naţionale şi internaţionale. Domenii de interes: Contabilitate financiară; Contabilitatea societăţilor de export-import; Doctrine contabile; Organizarea şi deontologia profesiei contabile; Analiza contabil-financiară; Audit financiar.

Sebastian Urieşi (n. 1981, Botoşani) este asistent universitar doctor în cadrul Departamentului Management, Marketing şi Administrarea Afacerilor, Facultatea de Economie şi Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi. Domenii de competenţă: Managementul Resurselor Umane, Management şi Leadership. A publicat o carte în calitate de autor unic, respectiv 11 articole în diverse publicaţii de specialitate.

Are o experienţă practică de peste 12 ani în domeniul resurselor umane, în companii naţionale şi internaţionale, unde rolurile sale au presupus: *setup* departament de Resurse Umane, coordonare departament de Resurse Umane, crearea de instrumente şi proceduri specifice, analiza şi diagnoza organizaţională, consultanţă de specialitate pentru echipe de middle- şi top-management.

Adriana Zaiţ (n. 1967, Suceava) este profesor universitar, doctor în Ştiinţe economice (specializarea Econometrie) şi coordonator de teze de doctorat în domeniul Marketing la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iaşi (20 doctoranzi au finalizat deja tezele, alţi 5 doctoranzi în stagiu). Are un Master of Arts in Economics la University of Nebraska at Omaha, SUA şi a realizat stagii de formare postuniversitară de scurtă durată (1-3 luni) şi misiuni didactice (visiting professor 1-8 săptămâni) în Austria (Viena), Franţa (Grenoble şi Lille), Germania (Konstanz), Irlanda (Dublin), Italia (Genova şi Perugia), Spania (Palma de Mallorca). A primit, în 2002, Premiul „Petre S. Aurelian"al Academiei Române pentru cartea *Echilibru sau dezechilibru economic?*, publicată la Editura Universităţii „Alexandru Ioan Cuza", Iaşi, 2001. Interesele sale de cercetare (detalii despre publicaţii pot fi vizualizate pe profilele sale Google Scholar şi Research Gate) includ cercetarea academică – motivaţii şi productivitate, marketingul educaţional, managementul intercultural, metodologia cercetării, competenţe civice şi *smart cities*.

TIPARUL EXECUTAT LA
IMPRIMERIA EDITURII UNIVERSITĂŢII
„ALEXANDRU IOAN CUZA" DIN IAŞI
700109 Iaşi, Pinului 1A, tel./fax 0232 314947

Apărut: 2018
Comanda: 608



Informaţii şi comenzi:
www.editura.uaic.ro
editura@uaic.ro

Premisa de la care a plecat lucrarea este că asigurarea calității în educație este o responsabilitate comună, care trebuie să fie împărtășită între instituțiile educaționale, profesori, decidenți, autorități, studenți și societate. Orice decizie sau comportament asumată/asumat de către una dintre aceste părți poate avea un impact favorabil sau nefavorabil asupra tuturor. Bazele solide ale acestui concept – calitatea în educație – sunt responsabilitatea socială și etica profesională.

Acest volum vine în primul rând în întâmpinarea cadrelor didactice care sunt responsabile să asigure cadrul etic în activitatea de predare și evaluare pentru formarea viitorilor specialiști și cetățeni responsabili. El poate fi utilizat pentru elaborarea suportului de curs la disciplinele de etică sau de specialitate predate. De asemenea, lasă loc reflecției, învățării continue și colaborării între toate părțile implicate în actul de predare și evaluare, în scopul construirii unor caractere puternice la nivel societal.



www.editura.uaic.ro

EDITURA UNIVERSITĂȚII „ALEXANDRU IOAN CUZA" IAȘI